Muslim§Recht

Das Gebet bei der Arbeit

Vorwort…….……. 2

Islamrechtlicher Kommentar……...……2

Juristischer Kommentar ……3

Empfehlungen……...…...……...….. 5

Sachverhalt: Beten an der Ausbildungs- oder Arbeitsstätte

Vorwort:

Immer wieder geraten Muslime in Konflikte, weil sie ihrer religiösen Pflicht wie dem Beten am Arbeitsplatz nachgehen. Andere wiederum trauen sich gar nicht, dieses Vorhaben dem Arbeitgeber mitzuteilen, da sie nicht wissen, wie sie sich zu verhalten haben.

Mit diesem Konzeptpapier möchten wir ein wenig Klarheit verschaffen und hoffen, unseren Geschwistern damit geholfen zu haben.

Islamrechtlicher Kommentar:

Das fünfmalige Beten am Tag gehört zu den Grundpflichten des Islam. Diese sind sowohl durch den Qur'an und die Sunna (Lebenspraxis des Propheten Muhammad) als auch durch den Konsens aller islamischen Rechtsschulen gesichert.

Ich bin fürwahr Allah – es gibt keine Gottheit außer Mir. So diene Mir und verrichte das Gebet, um Meiner zu gedenken. (Sure 20, Vers 14)

Das islamische Recht setzt für den Vollzug von religiösen Grundpflichten wie Beten und Fasten, präzise Bedingungen voraus, lässt aber gleichzeitig eine gewisse Flexibilität zu und erlaubt bestimmte Ausnahmen, sofern sich die Bedingungen ändern. Das tägliche Pflichtgebet hat innerhalb bestimmter Zeitabschnitte stattzufinden, was dem einzelnen Muslim einen flexiblen Umgang erlaubt. Wenn man sich auf Reisen befindet, darf man die Gebete verkürzen. Schließlich darf man versäumte Gebete nachholen.
Hinzu kommt, dass man Muslimen in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen auch Erleichterungen eingeräumt hat, damit sie ihren religiösen Verpflichtungen besser nachkommen können. Einige Betriebe haben für ihre muslimischen Arbeitnehmer Gebetsräume zur Verfügung gestellt. Die Muslime haben ihrerseits viele Anstrengungen unternommen, um die Bedingungen ihrer Religionsausübung zu verbessern.

Trotz der gut gemeinten Bemühungen von beiden Seiten, lassen sich nicht immer alle Fragen individueller Religionsausübung einvernehmlich lösen. Dies kann dann sein, wenn der einzelne Muslim die Anwendung der Erleichterungen des islamischen Rechts in seiner Situation für nicht gegeben sieht oder wenn die Arbeitsbedingungen ihm trotz allem keine Möglichkeit zum Beten lassen. Dies führt entweder zum Gewissenskonflikt oder zur Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber.

Juristischer Kommentar:

An sich regeln die Grundrechte wie etwa die Glaubensfreiheit aus Art. 4 GG (Grundgesetz) im Grundsatz nur Freiheitsrechte des Bürgers gegenüber dem Staat, nicht also gegenüber anderen Bürgern. In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist es allerdings anerkannt, dass auch für das Verhältnis nichtstaatlicher Arbeitsvertragsparteien Arbeitsverhältnisse, etwa im Rahmen der gegenseitigen arbeitsrechtlichen Rücksichtsnamepflichten, eine Orientierung an den Grundrechten zu erfolgen hat, sog. Mittelbare Drittwirkung der Grundrechte.

Es kann sich daher im Grundsatz auch ein muslimischer Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber auf seine Religionsfreiheit aus Art. 4 GG und als Teil dessen insbesondere auch seine Religionsausübungsfreiheit berufen.
Auf der anderen Seite kann sich der Arbeitgeber allerdings auch auf seine Grundrechte unternehmerischer Berufs- und Eigentumsfreiheit aus Art. 12, 14 GG berufen. Wenn es also um die Frage religiös motivierter Arbeitsunterbrechungen des Arbeitnehmers geht, so kommt es hier also zu einer Grundrechtskollision der Arbeitsvertragsparteien, die nach allgemeinen Grundsätzen möglichst durch Abwägung in einer Art und Weise zu lösen ist, die den Kerngehalt der beiderseitigen Grundrechte unverletzt lässt.

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hat sich nun bislang noch nicht häufig mit der arbeitsrechtlichen Beurteilung muslimischer Gebetspausen befasst. Zu erwähnen ist hier insbesondere das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm (LAG Hamm, v. 26.02.200 - 5 Sa 1582/01 – AuR 2003, 72 ff.), aus dem sich genauere Maßstäbe für die Zulässigkeit der Gebetspausen vor dem Hintergrund der o.g. Grundrechtskollision ersehen lassen. Das Gericht hat hier zwar letztlich die Klage eines muslimischen Arbeitnehmers gegen ausgesprochene Abmahnungen wegen eigenmächtiger Gebetspausen abgelehnt. Das Gericht hat jedoch deutlich gemacht, dass es sich bei der Abhaltung des Gebets angesichts der Auffassung des Islamrates, nach der es sich bei dem Nachmittagsgebet um ein Pflichtgebet handele, um eine vom Schutz der Religionsausübungsfreiheit gedeckte Gewissensentscheidung handelt. Jedenfalls bei einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit (vgl. § 616 BGB), wie etwa ca. 10 min., sei diese im Grundsatz zulässig.

Um dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Gewährung der Gebetspause einzuräumen, müsste dieser allerdings substantiiert vortragen können, dass auch gerade während der konkreten Arbeitszeit eine Gebetspause erforderlich sei. Nach der Auskunft des Islamrates beginne die Zeit zur Abhaltung des Nachmittagsgebets mit dem Zeitpunkt, in dem der Schatten eines Objekts länger ist als es selbst bis zum Sonnenuntergang, wobei sich hierbei auch eine gewisse zulässige Zeitspanne für ein mögliches Gebet ergebe.

Für eine erfolgreiche rechtliche Durchsetzung einer Gebetspause müsste der muslimische Arbeitnehmer also genau darlegen können, dass sich hier diese für ein Gebet zulässige Zeitspanne insgesamt innerhalb der Arbeitszeit befand, also keine Möglichkeit zum Gebet außerhalb der Arbeitszeit vorlag.
Wenn sich innerhalb dieser Zeitspanne eine allgemeine betriebsübliche Arbeitspause befand, so muss der muslimische Arbeitnehmer dann weiterhin aus Rücksichtnahme - aspekten auch diese Pause für sein Gebet nutzen.

Weiterhin ist gemäß LAG Hamm der Arbeitnehmer in jedem Fall nicht berechtigt, ohne Absprache mit seinem Vorgesetzen den Arbeitsplatz zu verlassen, ansonsten ein unerlaubtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz vorliegt.

Dem Arbeitgeber muss kraft seiner Organisationsgewalt die Möglichkeit belassen bleiben

festzulegen, genau zu welchem Zeitpunkt innerhalb der religiös vorgegebenen Zeitspanne der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verlassen darf. Die eigenmächtige Abhaltung einer Gebetspause ohne Rücksprache mit dem Arbeitgeber ist also jedenfalls unzulässig (wobei diese Absprache der Parteien durchaus auch längere zukünftige Zeiträume regeln kann; es muss also durchaus nicht zwingend eine Rücksprache vor jeder einzelnen Gebetspause erforderlich sein).

Zu beachten bleibt weiterhin, dass jedenfalls eine erhebliche Störung des Betriebsablaufs als dem Arbeitgeber im allgemeinen nicht zumutbar angesehen wird (vgl. Erfurter Kommentar, zum Arbeitsrecht, Art. 4 GG RdNr. 21 ff.), wie dies etwa bei Unterbrechungen einer Schicht an Fabrikmaschinen in Betracht kommt. In einem solchen Fall kann also eine Gebetspause auch dann versagt werden, wenn die religiösen Vorgaben ein Pflichtgebet innerhalb dieser Arbeitszeit gebieten.

Ähnlich gelagerte Rechtsprechung betrifft ein Urteil des LAG Düsseldorf (Urt. v. 9.8.1985 - 4 Sa 654/85). Hier wurde der Kündigungsschutzklage eines muslimischen Arbeitnehmers stattgegeben, der wegen kurzen Gebetspausen gekündigt wurde. Im Ausgangspunkt hatte das LAG hier ebenso der Religionsausübungsfreiheit den Vorrang gegeben. Ähnlich argumentierend hatte das LAG Hamm in einer Entscheidung v. 30.5.1990 (15/20 Sa 1800/89, DB 1990, 2123) eine Kündigung als unzulässig angesehen, die wegen Urlaubsüberschreitung zwecks religiös vorgegebener einmaliger Pilgerreise nach Mekka erklärt wurde.

Wenn also die oben ausgeführten Voraussetzungen vorliegen (nachweisbar keine Möglichkeit zu dem religiös vorgegebenen Pflichtgebet außerhalb der Arbeitszeit oder in allgemeinen Arbeitspausen, Rücksprache mit Arbeitgeber, keine erhebliche Betriebsablaufstörung), bestehen also gute Aussichten die Abhaltung von Gebetspausen zu beanspruchen, bzw. sich erfolgreich gegen etwaige diesbezügliche Abmahnungen oder Kündigungen zur Wehr zu setzen.

Verfahrensmäßig ist zu beachten, dass eine gerichtliche Klärung zur Feststellung der Rechtmäßigkeit von Gebetspausen bzw. der Rechtswidrigkeit hierauf gegründeter Abmahnungen oder Kündigungen durch Klagerhebung vor dem zuständigen Arbeitsgericht zu betreiben wäre.

Zu beachten bleibt noch, dass sich im Hinblick auf etwaige einzelvertragliche Abweichungen andere Voraussetzungen ergeben können. Wenn etwa der Arbeitgeber bereits bei den Vertragsverhandlungen oder sogar gemäß ausdrücklichem Vertragswortlaut Gebetspausen außerhalb der allgemeinen betrieblichen Arbeitspausen untersagt, dann wird sich der Arbeitnehmer nicht mehr später erfolgreich auf seine Religionsausübungsfreiheit berufen können.
Ebenso kann ein muslimischer Arbeitnehmer in jedem Fall Gebetspausen ohne weiteres in Anspruch nehmen, soweit ihm diese etwa bereits im Rahmen der Vertragsverhandlungen zugesagt wurden.

Wenngleich der Arbeitgeber also, wie ausgeführt, unter Umständen die Arbeitsunterbrechung zur Gebetspause zu dulden hat, so trifft ihn jedoch keine aktive Pflicht, wie etwa die Schaffung von Gebetsräumen, o.ä.. Derartiges rechtlich geltend zu machen, wäre also wenig erfolgversprechend. Derartiges einzurichten steht also grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers, ebenso wie z.B. auch die Einrichtung von Raucherräumen, o.ä., verbreitet sein mag, jedoch im allgemeinen nicht rechtlich durchsetzbar ist. Der Arbeitnehmer müsste sich hier also ggf. vor Arbeitsvertragsschluss diesbezüglicher Möglichkeiten versichern.

Konzeptpapier

Zur Vermeidung späterer Konflikte erschiene es im übrigen ganz allgemein ohnehin empfehlenswert, die Möglichkeiten von Gebetspausen bereits vor Arbeitsvertragsschluss zu besprechen.

Empfehlungen:

Finden Sie heraus, ob an Ihrem Arbeitsplatz die Möglichkeit besteht, sich rituell zu reinigen und das Pflichtgebet zu verrichten;
Finden Sie heraus, ob Sie die Gebete in Ihren Pausen verrichten können;
Finden Sie heraus, ob noch andere Muslime das gleiche Bedürfnis haben;
Falls Sie ihre Gebete in der Pause und an einem Ort verrichten können, wo Sie niemanden stören, dann tun Sie dies, ohne großes Aufregen zu erregen;
Sollten Sie Probleme haben einen geeigneten Ort zu finden, dann erkundigen Sie sich, an wem Sie sich mit Ihrem Bedürfnis wenden können;
Wählen Sie eventuell einen Sprecher, der sich mit Ihrem Anliegen an Ihren Arbeitgeber wendet;
Teilen Sie ihm Ihr Anliegen mit;
Beachten sie dabei folgende Dinge:

- Haben Sie herausgefunden, wo Sie die anfallenden Gebete verrichten können, dann sagen Sie dem Arbeitgeber, wo Sie zu beten beabsichtigen;
- Falls es keinen solchen Raum gibt, dann sagen Sie, an welchem Ort Sie ihr Gebet verrichten möchten;
- Sagen Sie ihm, dass Sie ihr Gebet still abhalten und dabei niemanden stören;
- Sagen Sie ihm, dass das Gebet lediglich fünf bis zehn Minuten in Anspruch nimmt;

Mögliche Probleme:

Es kann Probleme geben, wenn Sie die Gebete während der Arbeitszeit verrichten möchten;
Finden Sie heraus, ob andere Mitarbeiter das Recht auf eine so genannte „Raucherpause“ haben und dabei den Arbeitsplatz verlassen dürfen.
Verrichten Sie Ihr Gebet, während die anderen Mitarbeiter in der Raucherpause sind;
Es kann vorkommen, das sich jemand beschwert bzw. Ihr Arbeitgeber Sie ermahnt. Erklären Sie Ihm, das Sie lediglich das gleiche Recht wie die anderen Mitarbeiter beanspruchen, in Ihrer „Zusatzpause“ aber nicht rauchen, sondern beten.
Erklären Sie, dass Sie beim Beten niemanden stören und dass das Gebet lediglich fünf bis zehn Minuten dauert;
Falls noch andere Muslime das gleiche Bedürfnis haben, so sprechen sie sich mit diesen ab und helfen Sie einander, indem Sie

- dem Arbeitgeber mitteilen, das Kollege x Ihre Arbeit mit erledigt, während Sie kurz ihr Gebet verrichten;
- und erledigen auch Sie die Arbeit Ihrer Mitarbeiter, wenn diese ihr Gebet verrichten.

Bitte bedenken Sie:

Falls Sie sich nicht um Ihre Rechte bemühen, könnte dies nicht nur für Sie allein zum Nachteil werden, sondern auch zu Beschränkungen der Rechte nachfolgender Generationen führen.