



SIETARSWITZERLAND
SCHWEIZ SUISSE SVIZZERA SVIZRA

Society for Intercultural Education Training and Research

Anfrage Sonntagsblick

Vinzenz Greiner, Guido Schätti

Wie stellen sich Unternehmen in der Schweiz auf Mitarbeiter ein, die muslimisch religiös wie kulturell geprägt sind?

Multinationale Unternehmen beschäftigen sich schon länger mit Diversity und haben in der Regel eine sog. "inklusive" Kultur (Diversity and inclusion). Das bedeutet, dass alle Menschen unabhängig von ihrer religiösen oder kulturellen Herkunft die gleichen Chancen im Unternehmen haben. Um diese Inklusion herzustellen bedarf es interkultureller Kompetenz bei allen Mitarbeitern des Unternehmens.

Interkulturelle Kompetenz ist die Basis für das effektive und angemessene Handeln, wenn sich Menschen aus unterschiedlichen Kulturen erfolgreich begegnen wollen. Das bezieht die persönliche Einstellung, das eigene Verhalten sowie Wissen mit ein.

Seit dem Jahr 2000 etwa beobachten wir, dass viele global tätige Unternehmen interkulturelle Kompetenz durch Trainings und Coachings vermitteln.

In der Schweiz ist derzeit ein Fokus auf "Unconscious Bias", d.h. wie unsere unbewussten Stereotypen Einfluss auf unsere Beförderungsentscheidungen oder andere wichtige HR-relevante Entscheidungen haben. Der Islam steht hier nicht im Vordergrund sondern ist genauso wie das Christentum oder der Judaismus oder Buddhismus oder auch der Atheismus private Entscheidung jedes Mitarbeitenden.



SIETARSWITZERLAND
SCHWEIZ SUISSE SVIZZERA SVIZRA

Society for Intercultural Education Training and Research

Welche Unternehmen haben Sie beraten/beraten Sie gerade?

SIETAR Schweiz (Society for Intercultural Education, Training and Research) ist eine Vereinigung und vereint interkulturell Interessierte und Fachexperten aus Bildung, Wissenschaft, Business und Beratung unter einem Dach mit dem Ziel, das interkulturelle Bewusstsein und den kulturübergreifenden Dialog zu fördern, ein Netzwerk von interkulturellen Spezialisten zur Verfügung zu stellen, den multidisziplinären kulturellen Austausch über Veranstaltungen, Publikation und Plattformen zu fördern. Sietar Schweiz ist Teil des europäischen und internationalen Netzwerkes von SIETAR Organisationen, dem weltweit Grössten und anerkanntesten auf dem Gebiet der interkulturellen Zusammenarbeit (www.sietar.ch).

Als Verband bieten wir keine interkulturellen Beratungen an. Wir wissen jedoch von einigen Coaches und Trainern, dass sie beispielsweise Aerzte in Krankenhäusern beraten, da dort bei Muslimen gewisse Regeln beachtet werden müssen. Weiterhin informieren sich gerne Restaurants und die Tourismusbranche insbesondere im Hinblick auf Kunden aus den Vereinigten Arabischen Emiraten oder Saudi-Arabien bei unseren Trainern und Coaches. Es geht bei dieser Klientel jedoch eher darum die Kundenbedürfnisse besser zu verstehen und darauf eingehen zu können.

Werden solche interkulturellen/-religiösen Trainings verstärkt nachgefragt? Seit wann herrscht bei den Unternehmen ein Bewusstsein für das Thema?

Generell ist ein Anstieg des Bewusstseins für interkulturellen Themen zu beobachten. Neben den bereits erwähnten global tätigen Unternehmen, dazu gehören auch KMUs, werden heute vermehrt auch in anderen Gebieten solche Trainings eingesetzt. So findet man bspw. bei der Polizei interkulturell kompetente Einsatzkräfte. Allgemein ist das Thema heute im Alltag viel präsenter.



SIETARSWITZERLAND
SCHWEIZ SUISSE SVIZZERA SVIZRA

Society for Intercultural Education Training and Research

**Was sind die grössten Hürden/Missverständnisse bei (oder für?)
Mitarbeitern mit genanntem Hintergrund?**

Stereotypen und Vorurteile sowie mangelnde Differenzierung. Wichtig ist auch immer zu verstehen über welche gesellschaftliche Schicht wir sprechen. Wenn Sie einen islamischen Banker oder einen geflüchteten Schriftsteller vor sich haben, dann haben Sie voraussichtlich keine Missverständnisse, weil Sie mit beiden auf Deutsch oder Englisch wunderbar kommunizieren können. Wenn Sie aber mit einem weniger gebildeten Kollegen sprechen, der gerade in der Schweiz angekommen ist und noch dazu die Sprache nicht gut versteht, dann entstehen natürlich bei Behörden, Ärzten und in Firmen mehr Missverständnisse. Die Sprache ist ein zentraler Bestandteil der Integration. Weiterhin sind berufliche Ausbildungsmöglichkeiten wichtig. Vielen Flüchtlingen ist beispielsweise der Zugang zum Arbeitsmarkt dadurch erschwert, dass sie die Schule oder Universität im Heimatland abbrechen mussten. Sie haben oft keinerlei Ausbildungsnachweise.

Der Islam ist an sich sehr heterogen - ein tadschikischer Ismaelit, ein afghanischer Shiit und ein saudi-arabischer Sunnit haben sicher unterschiedliche Ansprüche, Einstellungen und vielleicht auch daraus resultierend andere Arbeitsweisen.



SIETARSWITZERLAND
SCHWEIZ SUISSE SVIZZERA SVIZRA

Society for Intercultural Education Training and Research

Wie muss sich ein Unternehmen darauf einstellen?

Im Unternehmen geht es ja vor allem darum einen Job zu machen. Die meisten Mitarbeiter sehen Religion als Privatsache an. Natürlich kann man sich als Unternehmen überlegen, wie man eine möglichst inklusive Atmosphäre schafft. Als Unternehmen macht man den muslimischen Mitarbeitern sicher eine Freude, wenn man die Möglichkeit gibt an muslimischen Feiertagen nach Hause zu fahren oder frei zu nehmen. Weiterhin kann man den Muslimen zu ihren Feiertagen gratulieren. Im Fastenmonat Ramadan könnte man wiederum kürzere Arbeitszeiten erlauben. Hier wäre dann Vertrauensarbeitszeit statt Arbeitszeitkontrolle wichtig.

Wichtig ist auch für Juden, Hindus, Jains und viele andere Religionen zu wissen, was sie essen und trinken. Daher kann ein Unternehmen in der Kantine Schilder anbringen und erklären was im Essen ist und ob das Fleisch "halal" ist. Bei Apéros sollte klar sein, welche Getränke Alkohol enthalten. Streng gläubigen Muslimen kann man auch die Möglichkeit zum Gebet einräumen. Das geht beispielsweise mit Gebetsräumen.

Um in einem Unternehmen eine inklusive Kultur zu schaffen, ist es immer wichtig, alle zu berücksichtigen und nicht den Fokus nur auf eine Minderheit zu legen.

Könnten Sie mir vielleicht einen eindringlichen Fall schildern, zu dem Sie ein Unternehmen beraten haben?

Eine Kollegin hatte einen Fall im Coaching in dem eine Muslimin von Uebergriffen im Tram berichtete. Sie entschied sich dann, dass Kopftuch nicht mehr zu tragen und nur noch Deutsch zu sprechen. Ein weiterer Kollege hatte einen Fall in dem es einem schwarzen US Amerikaner schwer fällt das Haus zu verlassen, weil er ständig nach seinen Papieren gefragt und angestarrt wird. Wir unterstützen hier im Coaching die Klienten dabei wieder Vertrauen zu fassen und immer wieder darauf zu verweisen, dass die Schweiz ein offenes Land mit Religionsfreiheit ist. Wir arbeiten auch an der interkulturellen Kompetenz *aller* Mitarbeiter in den



SIETARSWITZERLAND
SCHWEIZ SUISSE SVIZZERA SVIZRA

Society for Intercultural Education Training and Research

Unternehmen. Wir wünschen uns natürlich auch, dass unsere Klienten im Alltag positiv aufgenommen werden.

Für weitere Informationen

Dr. Christa Uehlinger, Präsidentin SIETAR Schweiz

president@sietar.ch

Angela Weinberger, Marketing und Kommunikation SIETAR Schweiz

angela.weinberger@sietar.ch