



Fasten im Ramadan: Wie es im Arbeitsalltag gelingt

ARAG Experten über geltendes Recht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Die ungestörte Ausübung der eigenen Religion ist in Artikel 4 Absatz 2 unseres Grundgesetzes festgeschrieben. Dazu gehört für Muslime auch das Fasten im Ramadan ab März. Dieses Recht kollidiert unter Umständen mit Leistungen, die Arbeitgeber verlangen, und auch dazu gibt es Gesetze. ARAG Experten informieren über mögliches Konfliktpotential und sinnvolle Lösungen.

Volle Arbeitskraft kann verlangt werden

In diesem Jahr beginnt der Ramadan am 1. März und endet am 29. März. Jedes Jahr fasten hierzulande rund [4,7](#) von etwa [5,5 Millionen Muslimen](#), die in Deutschland leben. In dieser Zeit dürfen sie nur zwischen Sonnenuntergang und Morgendämmerung etwas essen und trinken. In unseren Breitengraden wird also rund 16 Stunden auf jegliche Nahrungs- und Flüssigkeitsaufnahme verzichtet. Es ist nachvollziehbar, dass das Einfluss auf Energie und Leistungsfähigkeit während des Tages hat. Und dieser mögliche Mangel kann sich wiederum auf die Arbeit auswirken. Fehler entstehen leichter, die Produktivität sinkt – beides steht nicht nur dem Interesse des Arbeitgebers entgegen, sondern bedeutet laut ARAG Experten unter Umständen auch eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers. Denn dieser muss seine volle Arbeitskraft zur Verfügung stellen – das sagt das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB, Paragraph 611 Absatz 1). Und nun?

Grundgesetz über allen anderen Gesetzen

Klar ist, dass der Arbeitgeber das Fasten während des Ramadans nicht verbieten kann. dem entgegen steht das Recht auf Religionsausübung und das wird von den Gerichten sehr ernst genommen. Das Bundesarbeitsgericht ging sogar noch einen Schritt weiter und hob eine Kündigung auf, die der Arbeitgeber ausgesprochen hatte, weil der Arbeitnehmer die ihm zugewiesene Arbeit verweigert hatte. Der Mitarbeiter hatte damit argumentiert, dass er aus religiösen Gründen nicht in der Getränkeabteilung arbeiten könne, in der auch Alkohol verkauft wird. Die Richter folgten dieser Argumentation. Für sie war ausschlaggebend, dass der Arbeitgeber die Glaubensüberzeugung des Angestellten nicht genügend berücksichtigt hatte. Mit diesem Urteil stellten sie die Religionsfreiheit klar in den Mittelpunkt. Der Arbeitgeber hätte daher alle Möglichkeiten ausschöpfen müssen, dem Mann alternative Tätigkeiten aufzutragen, erklären die ARAG Experten die Entscheidung (Az.: 2 AZR 636/09).

Vertrauensvolle Zusammenarbeit als Lösung

Alternativen zu suchen, wenn klar ist, dass das Fasten und die Arbeit nicht gut zusammengehen, ist ohnehin ein guter Rat. Das gilt auch, wenn die Tätigkeit selbst dem Glauben gar nicht im Wege steht, aber mit hoher Konzentration oder körperlicher Kraft verbunden ist. In beiden Fällen sind Probleme vorprogrammiert, wenn der Ausübende durch fehlende Nahrung und Flüssigkeit enorm eingeschränkt ist. Hinzu kommt unter Umständen Schlafmangel durch das nächtliche Fastenbrechen. Vor allem bei verantwortungsvollen Tätigkeiten, bei denen unter Umständen sogar Menschenleben gefährdet werden, empfehlen ARAG Experten dringend, frühzeitig eine Lösung zu suchen. Dabei ist zunächst einmal der Arbeitnehmer gefragt, der mit dem Zeitraum vertraut ist und sich selbst und seinen



Zustand im Ramadan am besten kennt. Er sollte proaktiv auf den Chef zugehen und mit ihm besprechen, ob er für die entsprechenden Wochen andere Tätigkeiten übernehmen oder weniger Stunden arbeiten und diese nachholen kann. Abbau von Überstunden ist laut ARAG Experten ebenso möglich wie Urlaub in dieser Zeit. Mit Letzterem muss der Arbeitnehmer allerdings einverstanden sein. Eine Vorgabe des Urlaubs von Seiten des Unternehmens ist grundsätzlich nur aus betrieblichen Gründen möglich.

Fürsorgepflicht des Chefs

Auch der Arbeitgeber sollte unbedingt im eigenen Interesse das Gespräch suchen. Denn er hat nicht nur das Recht auf die geleistete Arbeit seines Angestellten, sondern unterliegt außerdem auch noch der Fürsorgepflicht allen Beschäftigten gegenüber. ARAG Experten weisen also darauf hin, dass der Arbeitgeber Gesundheit und Leben der Belegschaft zu schützen hat, selbst wenn er nicht der primäre Verursacher einer gefährdenden Situation ist. Unter diese Pflicht fällt unter anderem der Schutz vor Unfällen, aber auch ein fairer Umgang miteinander. Das heißt im Klartext, dass kein Risiko eingegangen werden darf, dass der Mitarbeiter sich oder Kollegen in Gefahr bringt. Bestimmte Tätigkeiten sind also nur möglich, wenn die volle Einsatzkraft gewährleistet ist. Gleichzeitig darf durch den Ramadan aber auch nicht einigen Mitarbeitern ein Vorteil entstehen, den die anderen nicht haben. Wird also keine Lösung gefunden und ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage zu arbeiten, kann sein Chef ihn zur Not für die Zeit des Fastens freistellen. Dann gilt allerdings der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn.

Weitere interessante Informationen unter:

<https://www.arag.de/versicherungs-ratgeber/>

Sie wollen mehr von den ARAG Experten lesen oder hören? Schauen Sie hier:

<https://www.arag.com/de/newsroom/>

Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Sie ist der weltweit größte Rechtsschutzversicherer. Aktiv in insgesamt 19 Ländern – inklusive den USA, Kanada und Australien – nimmt die ARAG über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Ihren Kunden in Deutschland bietet die ARAG neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft auch eigene einzigartige, bedarfsorientierte Produkte und Services in den Bereichen Komposit und Gesundheit. Mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 2,4 Milliarden €.

ARAG SE ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf **Aufsichtsratsvorsitzender** Dr. Dr. h. c. Paul-Otto Faßbender

Vorstand Dr. Renko Dirksen (Sprecher) · Dr. Matthias Maslaton · Wolfgang Mathmann · Dr. Shiva Meyer · Hanno Petersen · Dr. Joerg Schwarze

Sitz und Registergericht Düsseldorf · HRB 66846 · USt-ID-Nr.: DE 119 355 995



Ihre Ansprechpartnerin

Jennifer Kallweit

Konzernkommunikation/Marketing ARAG SE

Pressereferentin

Telefon: 0211 963-3115 Fax: 0211 963-2220

E-Mail: jennifer.kallweit@arag.de www.arag.de

Sie möchten unsere Verbraucher-Informationen nicht mehr erhalten? Melden Sie sich [hier](#) ab.