

Özer Pınar

Die Arbeitsethik im Islam

Der Einfluss religiöser Prinzipien
auf das Arbeitsverhalten

Metropolis-Verlag
Marburg 2014

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Metropolis-Verlag für Ökonomie, Gesellschaft und Politik GmbH

<http://www.metropolis-verlag.de>

Copyright: Metropolis-Verlag, Marburg 2014

Alle Rechte vorbehalten

Dissertation an der Universität Kassel

Fachbereich: Wirtschaftswissenschaften

Datum der Disputation: 18. Dezember 2013

ISBN 978-3-7316-1114-1

Geleitwort

Spätestens seit im Jahre 2008 die amerikanische Investmentbank Lehman Brothers kollabierte, haben das Interesse und der Bedarf an alternativen Konzepten zur herrschenden Wirtschaftsweise so stark zugenommen, dass ernsthaft auch religiöse Alternativen zum bestehenden Wirtschaftssystem diskutiert werden. In diesem Zusammenhang spielt die islamische Wirtschaftslehre auch in der deutschen Diskussion zunehmend eine Rolle. Hinzu kommt, dass nach Angaben der 3. Deutschen Islam-Konferenz aus dem Jahre 2006 rund 4 Millionen Muslime in Deutschland leben, von denen die meisten aufgrund von Arbeitsmigration aus der Türkei nach Deutschland gekommen sind. Schon rein zahlenmäßig machen die Muslime einen wichtigen Teil unserer Gesellschaft aus, ihre Vorstellungen und Glaubensüberzeugungen sind daher für das friedliche Zusammenleben in unserem Lande ebenso entscheidend wie für die Arbeitsmoral muslimischer Arbeitnehmer in den Unternehmen. Das gilt vor allem für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Die neuesten Shell-Studien zur Jugend in Deutschland zeigen, dass Religion für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders prägend ist.

Vor diesem Hintergrund ist die hier vorgelegte Arbeit von Özer Pınar zu sehen. Sie besteht im Wesentlichen aus zwei Teilen: einem theoretischen, der sich mit der islamischen Arbeitsethik auseinandersetzt, und einem empirischen, der auf Befragungen von Muslimen zu ihrem Arbeitsethos beruht, also danach fragt, wie sich ihre religiös begründete Ethik auf ihr tatsächliches Verhalten auswirkt.

Im theoretischen Teil grenzt die Arbeit zunächst die europäische Vorstellung von Arbeitsethik (mit ihren Elementen aus der griechisch-römischen Antike, der jüdisch-christlichen Sichtweise des Mittelalters und der neuzeitlichen Entwicklung von Religion und Philosophie) von der des Islam (anhand der Begriffe *ahlak* = Ethik und *adab* = Sitte, Gebräuche, Umgangsmanieren) ab. Der damit angedeutete Gesamtrahmen ist – vor allem mit Blick auf die islamische Philosophie, die theologischen Schulen und die Rechtsschulen im Islam – indessen für eine Bearbeitung zu groß. Einschränkungen sind daher geboten: Der Verfasser konzentriert sich auf die Sunniten und innerhalb des sunnitischen Islam auf die Maturidiya-Schule, weil diese für die in Deutschland lebenden Türken die maßgeb-

liche ist. Juristisch gelten für sie als Rechtsquellen: der Koran, die Sunna (= Verhaltensweisen und Aussprüche) des Propheten, der *Iǧmā'* (Konsensus der Gelehrten) und der *Qiyās* (Analogieschluss). Andere Rechtsschulen bleiben weitgehend unberücksichtigt. Für das im Fokus stehende islamische Verständnis von Arbeit wird in Anlehnung an Said Nursi (1876-1960) betont, dass die Arbeit als Gebet zu verstehen ist und ein ehrenhafter Unterhaltserwerb dazu gehört, wobei nach den vom Verfasser zitierten Gewährsleuten kein Unterschied gemacht wird zwischen handwerklicher und geistiger Arbeit, produzierendem und Dienstleistungsgewerbe, Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Nursis Auslegung der Namen Gottes erlaubt es, sogar einzelne Wissenschaften jeweils einem Namen Gottes zuzuordnen und auf diese Weise das Tun/die Arbeit des Menschen als Beitrag zum Wohl der Menschheit zu deuten.

Ganz im Sinne Nursis und anderer moderner Islaminterpreten in der heutigen Türkei nennt der Verfasser vier islamische Arbeitsprinzipien: Enthusiasmus, Weisheit, Gerechtigkeit und Gehorsam, die auch als Gliederungskonzept für die Auswertung der Interviews im empirischen Teil der Arbeit dienen. Methodisch wird von einer durch die Texte nicht verbrieften Gleichsetzung zwischen dem Staatsoberhaupt und dem Vorgesetzten im Betrieb ausgegangen, sodass weitgehende Folgerungen aus dieser Gleichsetzung gezogen werden können, die zu aktuellen Aussagen über Mindest- und Ideallohn, Belohnung und Pflichten für Arbeitnehmer führen. All dies ist nach der Lesart dieser Texte durch die modernen Interpreten in den alten Texten immanent enthalten und macht es möglich, eine moderne Arbeitsethik zu entwickeln, obwohl sich derartiges so nicht in den klassischen Lehrbüchern islamischer Ethik findet. Diese Interpretationen ausfindig und für die Arbeit fruchtbar gemacht zu haben, gehört zu den Verdiensten dieser Arbeit.

Das Ganze wird noch gesteigert, indem schließlich die Frage nach der Gültigkeit islamischer Ethik in einem nicht-islamischen Land gestellt wird. Auch hier hat sich der Verfasser nicht an den etwa von Ludwig Hagemann und Adel Th. Khoury zitierten Autoren in: „Dürfen Muslime auf Dauer in einem nicht-islamischen Land leben?“ (Würzburg 1997) orientiert, sondern andere Gewährsleute wie Tariq Ramadan (geb. 1962) zu Rate gezogen und auf diese Weise die nicht im Koran vorhandene, aber in vielen klassischen Texten verwendete Zweiteilung der Welt in die *dār al-harb* (Haus des Krieges) und die *dār al-Islām* (den Raum der islamischen Rechtsprechung) positiv überwunden. Ein Verweis auf Joseph in

Ägypten wird als zusätzliches Argument angeführt, um zu einem eindeutigen Ja für das Leben von Muslimen in einem nicht-islamischen Land zu kommen, dessen Gesamtergebnis jedem Angstmacher in Deutschland entgegengehalten werden kann.

Da es keine allgemeingültige islamische Ethik und schon gar keine universal gültige islamische Arbeitsethik gibt, zieht der Verfasser die Texte aus dem Bereich der von ihm ausgewählten theologischen Schule und Rechtsschule heran, die seine These stützen, und stellt sie systematisch so zusammen, dass sie für eine empirische Untersuchung verwertbar sind, was ihm überzeugend gelingt.

Logisch konsequent folgen nach diesen Ausführungen zum islamischen Arbeitsrecht und zu seiner Anwendung in einem nicht-islamischen Land Aussagen zur Situation in Deutschland bezüglich der verfassungsmäßig garantierten Religionsfreiheit und zum Arbeitsrecht. Es wird dabei deutlich, dass die Verpflichtung zum fünfmaligen täglichen Gebet (etwa für Busfahrer oder Lokführer) arbeitsrechtlich zum Problem werden kann, während das Fasten und die Pilgerfahrt nach Mekka weniger problematisch sind. Anders sieht es in der Praxis oft bei den Bekleidungs Vorschriften für Frauen aus. Im Falle des Verkaufs von verbotenen Stoffen (z.B. Alkohol) verweist der Verfasser auf den islamischen Grundsatz, dass Ausnahmen erlaubt sind und somit eine Relativierung der strikten Auslegung islamischer Quellen möglich ist.

Zu Recht betont Özer Pinar, dass die Situation in Deutschland mit Blick auf den Islam alles andere als einheitlich ist. Verschiedene Strömungen lassen eine Vielfalt in den Auslegungen erkennen, die auch Konsequenzen für die subjektiv empfundene Religiosität und die religiöse Praxis haben. Als wichtigste Instanzen für die Vermittlung religiösen Wissens nennt er die elterliche Erziehung, die Koranschulen und den Religionsunterricht an Schulen sowie die Freitagspredigt. Er macht aber auch deutlich, dass es doch so etwas wie eine – zumindest in Deutschland – vorherrschende islamische Arbeitsethik als sinnvolles Normengeflecht geben kann, das auch konkrete Handlungswirkungen entfaltet.

Der zweite, empirische Teil der Arbeit untersucht nun die Realitätsnähe dieser primär theologischen Überlegungen anhand einer Fallstudie, und zwar einer offenen Befragung von etwa 30 Arbeitnehmer(inne)n in insgesamt 3 Unternehmen mit jeweils etwa 200 Belegschaftsmitgliedern im Rhein-Neckar-Kreis (Großraum Heidelberg). Es gelingt ihm, anhand spezifischer Kriterien, wie Erfüllung bestimmter religiöser Pflichten, die Kate-

gorien „sehr religiös“, „religiös“, „eher religiös“, „eher nicht religiös“ und – als empirisch leere Gruppe – „nicht religiös“ bei den von ihm befragten muslimisch geprägten Arbeitnehmern zu bilden. Hauptthese ist die positive Beeinflussung des tatsächlichen Arbeitsverhaltens durch die islamische Arbeitsethik, die Loyalitätsansprüche für Arbeitnehmer und Arbeitgeber geltend macht. In seiner detaillierten Fallstudie orientiert sich Özer Pinar an dem einschlägigen Lehrbuch von Robert K. Yin, ohne dass alle Untersuchungsvoraussetzungen strikt erfüllt werden konnten.

Bei der Durchführung der Untersuchung ergaben sich unvorhergesehene Schwierigkeiten vor allem dadurch, dass es aufgrund der Vertraulichkeit von Personalunterlagen in keinem Falle möglich war, Angaben der Befragten mit objektiven Betriebsdaten, z.B. über Krankheitshäufigkeit, abzugleichen, so dass die Gefahr bestand, dass die erhobenen Daten durch falsche Selbstwahrnehmung der Befragten verzerrt waren, auch wenn keine absichtliche Fehldarstellung vorlag. Der Verfasser hat schließlich auf Anraten von uns beiden Gutachtern den Weg gewählt, die von ihm erhobenen Befunde anonym mit den jeweiligen Personalverantwortlichen in den drei beforschten Unternehmen zu diskutieren; er hat dabei die klare Rückmeldung erhalten, dass die erhobenen Befunde und Erläuterungen mit den erfahrungsgestützten Eindrücken und Einschätzungen der Personalverantwortlichen weitgehend übereinstimmten. Dies wird im Anhang zur vorliegenden Arbeit dokumentiert. Die erhobenen Befunde erscheinen daher zumindest im Kern plausibel, ohne dass sie den Anspruch auf „harte Fakten“ erheben können.

Tatsächlich findet der Verfasser deutliche Hinweise auf die von ihm vermutete positive Beeinflussung des Arbeitnehmergehaltens im Sinne des Unternehmens auf der Grundlage der islamischen Arbeitsethik und einer persönlichen Bindung an den Islam. Diese Hinweise legen es nahe, zum einen dieses hier plausibel dargestellte Potential zu nutzen, indem man die Loyalität der Beschäftigten auf der Grundlage ihrer ethischen Bindung gerade in verantwortlichen Positionen fruchtbar macht, und zum anderen, indem weitere, breiter fundierte empirische Forschungen zu der hier erstmalig angestoßenen Frage nach den Wirkungen der islamischen Arbeitsethik in der Unternehmenspraxis durchgeführt werden. Zu beidem hat Özer Pinar mit seiner hier vorgelegten Dissertation wichtige Anstöße gegeben.