



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



34

Müssen Träger bei Erziehenden die Religionsfreiheit achten?

Antwort

Kurzfassung: Grundsätzlich ja.

Langfassung: Die Gedanken sind frei, der Glaube ebenso. Allerdings dürfen Kita-Träger als Arbeitgeber auch Vorgaben hinsichtlich „der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer“ in den Einrichtungen machen, also zum Auftreten und zum Erscheinungsbild von Erzieher:innen in Krippe, Kita oder Hort machen.

Geregelt ist dies in § 106 GewO und nennt sich Direktionsrecht des Arbeitgebers. Allerdings gilt dieses Recht nicht grenzenlos, sondern ist stets in Hinblick auf die Interessen der beschäftigten Person abzuwägen.

Und hier wird es insbesondere bezogen auf die Religionsfreiheit interessant!

Denn es müssen für irgendwelche diesbezüglichen Einschränkungen die betrieblichen Interessen eines Arbeitgeber erheblich beeinträchtigt sein. Grund dafür:

Dem Glauben (bzw. Nichtglauben) wird eine derart besondere Bedeutung zugemessen. Daher sollen Einschränkungen nicht leichtfertig oder gar aus unbegründeten Launen oder irgendwelchen Aversionen heraus erfolgen.

Ganz konkret bedeutet das: Was nicht zu sehen ist bei der Arbeit, also verdeckt getragen wird, kann nicht vom Arbeitgeber untersagt werden. Denn dass seine Interessen hierdurch beeinträchtigt sein könnten, ist schwer vorstellbar.

Was dagegen gesehen werden kann – zum Beispiel von Kindern, Eltern oder Kollegen – kann geregelt werden, jedoch in Bezug auf religiöse Symbole tatsächlich nur, wenn erhebliche (Beweg-) Gründe für den Träger sprechen.

Welche könnten das sein? Denkbar wäre sicherlich, wenn der Betriebsfrieden dadurch stark gestört wird, es gegebenenfalls in erheblicher Zahl Kündigungsandrohungen gibt oder vielleicht der pädagogische Auftrag schlichtweg nicht mehr umsetzbar wäre.

Das gilt im Übrigen nicht nur für religiöse Symbole, sondern unter Umständen auch für entsprechende Äußerungen gegenüber Kollegen:innen. Denn diese können sich ihrerseits auf die (negative) Religionsfreiheit, also auf das Recht, anders oder eben nicht zu glauben, berufen und sich das dann unerwünschte Werben am Arbeitsplatz für eine Religion verbitten, was dann auch für einen Träger, der um seinen Betriebsfrieden fürchten muss, Anlass zum Handeln ist.

Tipp:

Zwar hat der Europäische Gerichtshof erst unlängst Grundsätze aufgestellt, wann und wie öffentliche und private Arbeitgeber überhaupt das Tragen von religiösen Symbolen bei der Arbeit regeln oder sogar untersagen können. Im Einzelfall ist jedoch noch sehr viel ungeklärt.

Hinzu kommt, dass rechtlich zwischen öffentlichen und privaten Trägern zu unterscheiden ist und weiter noch bei kirchlichen bzw. weltanschaulich geprägten Trägern mit entsprechenden pädagogischen Konzepten zu differenzieren wäre.

Jeder Streit an dieser Stelle wäre daher mit einigen rechtlichen Risiken verbunden.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil.

Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine

Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.