



**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](http://kitarechtler.de)



# 68

## Müssen Gebetspausen erlaubt werden?

### Antwort

Kurzfassung: Grundsätzlich ja.

Langfassung: Müssen Gebetszeiten durch den Träger bei seinen Erzieher:innen toleriert werden? Oder gilt hier Arbeitszeit ist Arbeitszeit und reicht der Verweis auf die Pausen? Und was ist eigentlich mit anderen Beschäftigten und deren Recht auf (negative) Religionsfreiheit?

Es können also verschiedene Interessen aufzulösen oder unter einen Hut zu

bringen sein: Da ist zum einen das grundsätzliche (Grund-)Recht einer Person auf freie Religionsausübung, wozu selbstverständlich auch das Gebet gehört. Auf der anderen Seite wird jeder Träger ein Interesse daran haben, dass die betrieblichen Abläufe funktionieren – gerade auch wenn sensible Bereiche wie Aufsichtspflicht und Fürsorge in Hinblick auf kleine Kinder betroffen sind. Und dann kann es auch das Interesse von weiteren Beschäftigten geben, eben nicht durch die

Religionsausübung anderer beeinträchtigt zu werden.

Auch die Rechtsprechung versucht, diese Interessen in Einklang zu bringen. Dabei wird dem Recht auf freie Religionsausübung ein sehr hoher Stellenwert eingeräumt, so dass tatsächlich kurze Unterbrechungen der Arbeitszeit, gegebenenfalls auch mehrere, für das Gebet hinzunehmen sind. Allerdings, und hier findet das Interesse eines Arbeitgebers seine Berücksichtigung, gilt dies nicht grenzenlos. Und diese Grenze ist dann überschritten, wenn hierdurch betriebliche Störungen verursacht werden.

Wann solche "betrieblichen Störungen" vorliegen können, muss dabei sicherlich im Einzelfall bestimmt werden. Im Kita-Alltag könnte das der Fall sein, wenn dadurch zum Beispiel die unbedingt notwendige "Schlafwache" unterbrochen werden müsste und Ersatz nicht vorhanden ist. Oder wenn bei bestimmten pädagogischen Angeboten mit einem gewissen Gefahrenpotential die erforderliche Aufsichtspflicht nicht hinreichend gewährleistet werden könnte. Sicherlich sind hier viele Umstände denkbar, allerdings muss die Störung schon von einer gewissen Erheblichkeit sein, so dass nicht jede noch so kleine Beeinträchtigung die Religionsausübung zu vereiteln vermag.

Jedoch, und hier kommt gegebenenfalls zusätzlich das Interesse von anderen Beschäftigten ins Spiel, kann auch eine

Störung des Betriebsfriedens ab einer gewissen Erheblichkeit, Einschränkungen bei der Ausübung des Gebets nach sich ziehen. Dies muss dabei gar nicht die Ausübung des Gebets an sich betreffen, sondern kann zum Beispiel den Ort des Gebets betreffen.

Was nicht geht, ist sich regelmäßig heimlich zum Gebet zurückzuziehen. Hier haben Leitungen als Vorgesetzte ein Recht darauf, entsprechend informiert zu werden. Dann allerdings kann es sein, dass das Gebet in Folge der sich dann vielleicht zeigenden besonderen Umstände und der Sorge der Störung des Betriebsablaufs zeitlich zu verschieben ist.

### **Tipp:**

Die Religionsausübung während der Arbeitszeit kann durchaus arbeitsvertraglich oder durch Betriebsvereinbarungen rechtlich geregelt werden. Allerdings können solche Regelungen "auf dem Papier" immer nur so gut sein, wie es der mitunter turbulente Kita-Alltag und der notorische Fachkräftemangel im Einzelfall Tag für Tag zulassen. Vor diesem Hintergrund sollte vielleicht eher geschaut werden, wie die Interessen auch ohne besondere rechtliche Regelungen in Einklang gebracht werden können.

--

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.