



Hamburger Kita kündigt Erzieherin, weil sie Kopftuch trägt

Achim Leoni



Der Kopftuchstreit in einer Hamburger Kita ist jetzt vor dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg gelandet.

Foto: H.-D. Falkenstein /
picture alliance /
imageBROKER

Der Träger beruft sich auf ein Neutralitätsgebot. Stehen seine Interessen über der Religionsfreiheit? Der Fall schlägt Wellen.

Hamburg. Am Anfang der Geschichte steht ein freudiges Ereignis: die Geburt eines Kindes. Seine Mutter ist eine junge Heilpädagogin. Sie ist bereits 2011 zum **Islam** konvertiert. Während der Elternzeit fasst sie den Entschluss, künftig ein **Kopftuch** zu tragen – ohne zu ahnen, welche Konsequenzen das für ihre berufliche Zukunft hat. Als die **Erzieherin** an ihren Arbeitsplatz in einer **Hamburger Kita** zurückkehren möchte, für die sie zuvor schon einige Jahre tätig gewesen war, erlebt sie eine Überraschung: Ihr Arbeitgeber, der private Kita-Träger Wabe, untersagt der Frau, das Kopftuch bei der Arbeit zu tragen. Er beruft sich auf eine Neutralitätsanordnung, die der Verein in der Zeit ihrer Abwesenheit erlassen hat. Demnach ist den Beschäftigten das Tragen "offen sichtbarer Zeichen ihrer politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugungen" untersagt.

Als die heute 28-Jährige sich weigert, ihr Kopftuch abzulegen, beginnt ein Rechtsstreit. Sie erhält mehrere Abmahnungen und schließlich die Kündigung. Zu Recht? Diese Frage beschäftigt derzeit das Arbeitsgericht Hamburg – und neuerdings sogar den Europäischen Gerichtshof (EuGH). An ihn hat die zuständige achte Arbeitsgerichtskammer das Verfahren gegen die Abmahnungen zur Vorabentscheidung grundsätzlicher Fragen überwiesen (Az. 8 Ca 123/18). Wie auch immer die Sache am Ende ausgeht: Sie könnte richtungweisend sein.

Schreckt das Kopftuch Mitarbeiter und Eltern ab?

Wäre der Verein Wabe ein öffentlich-rechtlicher Träger – der Fall läge wohl eindeutig. In einem Beschluss vom Januar 2015 hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass ein pauschales Kopftuchverbot für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen unzulässig ist, solange keine "hinreichend konkrete Gefahr der Beeinträchtigung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität" vorliegt.

Wie aber sieht es bei einem privaten Arbeitgeber aus? Darf er eine Beschäftigte wegen ihrer Religion benachteiligen, wenn er selbst den Wunsch hat, sich neutral zu präsentieren und damit dem Wunsch seiner Kundinnen und Kunden zu entsprechen? Anders gefragt: Steht das europäische Grundrecht der unternehmerischen Freiheit über dem nationalen der Religionsfreiheit? Das soll nun das EuGH klären.

Der Trägerverein Wabe, der allein im Hamburger Stadtgebiet 17 Kitas unterhält, schreibt seinen gut 600 Mitarbeitern seit Ende vergangenen Jahres das Neutralitätsgebot sogar als Selbstverpflichtung in die Arbeitsverträge. "Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen uns gerade deswegen, und auch für Eltern gibt dies mitunter den Ausschlag dafür, eine Wabe-Kita für ihre Kinder zu wählen", sagt Sprecherin Katja Wohlers. Im Umkehrschluss hieße das: Eine Mitarbeiterin mit Kopftuch könnte Beschäftigte oder Eltern abschrecken, denen religiöse Neutralität wichtig ist.

Anwalt: Arbeit mit Kopftuch ist ganz normal

Rechtsanwalt Klaus Bertelsmann, der die Klägerin vertritt, lässt das nicht gelten. "Eine Ungleichbehandlung wegen der Religion kann es, wenn überhaupt, nur geben, wenn durch das Verhalten der Betroffenen konkrete Störungen im Betrieb entstanden sind oder unmittelbar drohen. Eine Arbeit mit Kopftuch aber ist ganz normal auch im Erziehungsbereich möglich, die Kinder kennen dies ja auch aus ihrem täglichen Erleben", sagt der Arbeitsrechtler, der bereits viele Verfahren in Diskriminierungsfällen vor dem EuGH vertreten hat. "Es ist völlig unverständlich, wieso hier ein großer Kindergartenträger versucht, das islamische Kopftuch aus dem Betrieb zu verdrängen."

Dabei sieht sich Wabe ausdrücklich dem Wert der Diversität verpflichtet: „Ob Geschlecht, Herkunft, Kultur, Religion oder besondere Bedürfnisse – wir sind überzeugt davon, dass Vielfalt bereichert", heißt es in der Eigenwerbung. Für Katja Wohlers steht das aber nicht im Widerspruch zu dem Fall: "Es geht nicht darum, Vielfalt zu leugnen, sondern darum, auf eine Positionierung zu verzichten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Vorbilder und beeinflussen mit ihren Worten und Taten das Denken und Handeln der uns anvertrauten Kinder. Das steht für uns im Vordergrund."

EuGH erlaubt Kopftuchverbot im Job prinzipiell

Deshalb hat Wabe auch nicht davor zurückgeschreckt, nach der erneuten Schwangerschaft der Klägerin eine Kündigung beim Amt für Arbeitsschutz zu beantragen – nur mit seiner Billigung kann der

Kündigungsschutz während der Elternzeit durchbrochen werden. Eine Entscheidung steht noch aus.

Bis zur Klärung der offenen Grundsatzfragen durch das EuGH dürften etwa 18 Monate vergehen. Das Luxemburger Gericht hatte im vergangenen Jahr [Kopftuchverbote im Job prinzipiell für rechtens erklärt](#), wenn weltanschauliche Zeichen im Unternehmen generell verboten sind und es gute Gründe gibt. Nach Bertelsmanns Einschätzung ist das Urteil aber nicht ohne Weiteres übertragbar, "weil es hier in Deutschland einen besseren Schutz für die Religionsfreiheit gibt".

Dann ist wieder das Arbeitsgericht Hamburg am Zug. Die Klägerin, eine gebürtige Deutsche, ist einstweilen freigestellt. Mit der Qualität ihrer Arbeit habe die Kündigung nichts zu tun, versichert Wabe-Sprecherin Wohlers. Im Gegenteil: "Wir hätten uns sehr gern außergerichtlich geeinigt, da wir die Mitarbeiterin in ihrer pädagogischen Arbeit sehr schätzen."

© Hamburger Abendblatt 2018 – Alle Rechte vorbehalten.



LINKS ZUM ARTIKEL

[Österreich will Kopftücher in Kindergärten verbieten](#)

[Widmann-Mauz übt Kritik an Kopftuchverbot für Mädchen](#)

[Nach Elternprotest in Kitakeine Flüchtlings-Praktikantinnen](#)