

Ulrike Hofmann

Profil zeigen – Begegnung wagen

Der Entscheidungsprozess eines Kirchenvorstandes zur Einstellung einer muslimischen Erzieherin

Noch war das Urteil vom Bundesverfassungsgericht vergangenes Jahr nicht ausgesprochen, da wurde für den Kirchenvorstand der Ev. Paul-Gerhardt-Gemeinde in Frankfurt am Main-Niederrad die Frage nach der Einstellung einer Erzieherin, die ein Kopftuch trägt, hochaktuell. Zeitgleich mit der öffentlichen Diskussion, die sich um das Urteil des Bundesverfassungsgerichts bildete, war der Kirchenvorstand der Gemeinde herausgefordert zu entscheiden, ob er die unbefristete Anstellung einer Erzieherin, die als Ausdruck ihrer muslimischen Religionszugehörigkeit ein Kopftuch trägt, befürwortet oder nicht. Erst die erneute Diskussion in den Medien über die Einstellung von muslimischen Lehrerinnen, die Kopftuch tragen, lenkte die Aufmerksamkeit der Mitglieder des kirchlichen Leitungsgremiums auf das Stück Stoff, das sie auf ihrem Kopf trägt.

Die Paul-Gerhardt-Gemeinde liegt in einem Stadtteil Frankfurts, der geprägt ist von Internationalität und unterschiedlichen sozialen Milieus. In den drei Kindertagesstätten der Gemeinde ist der Anteil von Kindern mit ausländischer Herkunft der Eltern bei bis zu 50%. Die Religionszugehörigkeit im Kinderhort verteilt sich auf die christliche und muslimische Religion zu etwa jeweils 30 %. Die restlichen Kinder gehören keiner Religion an. Als kirchliche Einrichtungen mit kommunaler Förderung sind die Träger angewiesen, eine kulturelle und religiöse Offenheit bei der Aufnahme der Kinder zu leisten. Alle drei Kindereinrichtungen haben in ihren Konzeptionen interkulturelles und interreligiöses Lernen zu einem ihrer Ziele erklärt. Aus diesem Grund gab es auch kaum Diskussion, als Nadia Taleb, Muslimin mit deutscher Staatsangehörigkeit, sich vor Jahren als pädagogische Hilfskraft zur Verfügung stellte, um Vertretungsstunden in der Einrichtung zu übernehmen. N. Taleb ist mit der Paul-Gerhardt-Gemeinde vertraut. Sie ist im Stadtteil aufgewachsen und hat als Jugendliche am Lern- und Spielkreis mit ausländischen Kindern und Jugendlichen teilgenommen. Ihren ersten befristeten Arbeitsvertrag erhielt sie zur

Vertretung einer Erzieherin während deren Elternzeit.

Die evangelische Kirche in Hessen und Nassau gibt vor, bei der Anstellung von Personal im Erziehungsbereich Fachkräfte mit der Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche, die von der ACK

Tschechien

Das Kopftuch ist in der tschechischen Republik kein Thema. Es gibt kaum muslimische Frauen im öffentlichen Dienst. Ein Thema sind die Moscheen. Es gibt zwei Moscheen (Prag und Brno), und über den Bau von zwei neuen Moscheen wird diskutiert – und es wird auch dagegen protestiert. In unserer sich langsam öffnenden atheistischen Gesellschaft existiert leider viel Misstrauen gegenüber der Religion, wenig Erfahrung mit anderen Kulturen, Angst vor Fremden, vor dem Unbekannten und auch vor Terrorismus. Das Kopftuchverbot erinnert mich an das Verbot von religiösen Symbolen im öffentlichen Raum in der ehemaligen sozialistischen Tschechoslowakei. In Unterdrückung oder Verbot sehe ich aber keine Lösung.



Hanka Pfannova ist Pfarrerin in Rovecne.

Rumänien

Frauen mit Kopftuch sind keine Seltenheit im öffentlichen Leben in Rumänien. Junge rumänische Frauen tragen mitunter buntgewebte Kopftücher keck nach hinten gebunden, während alte Frauen schwarze Tücher nehmen, die sie unter dem Kinn zusammenbinden. Zigeunerinnen ziehen das Kopftuch in die Stirn, so dass die Ohren mit den großen goldenen Ohrringen frei sind und sichtbar, während die „bekehrten“ Frauen, Mitglieder einer Freikirche, helle, einfarbige Kopftücher tragen, unter denen das Haar streng gescheitelt wird. Sächsische verheiratete Frauen tragen zu kirchlichen Hochfesten selten nur noch kunstvoll hochgesteckte weiße Kopftücher.

Ob nun als Trachtenstück, Kopfschmuck, Kleidung oder Ausdruck einer Glaubenshaltung, das Kopftuch der Frauen ist in Rumänien kein Thema öffentlicher Debatten oder legislativer Überlegungen.



Elfriede Dörr ist Pfarrerin der Evangelischen Kirche A. B. in Rumänien, gegenwärtig als Forschungsassistentin am Institut für Ökumenische Forschung in Strasbourg/Frankreich tätig.

(Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen) anerkannt sind, einzustellen. Ausnahmen sind möglich, wenn keine adäquate Bewerberin bzw. Bewerber zur Verfügung steht und andere sachliche Gründe für eine Einstellung sprechen. Eine Kleiderordnung gibt es nicht.

Auch die Bewerbung zur Jahrespraktikantin entschied der Kirchenvorstand positiv und ohne Diskussion um ihre Religionszugehörigkeit oder ihre Kopfbekleidung. Erst die Bewerbung zu einer unbefristeten Anstellung mit 50% und die parallele öffentliche Diskussion um die Einstellung von Kopftuch tragenden Muslima im öffentlichen Dienst forderten den Kirchenvorstand zu einer inhaltlichen Diskussion über das Kopftuch heraus. Dabei fiel es den meisten Mitgliedern in dem neu konstituierten Gremium anfänglich schwer, eine klare Position zu finden. Unbestritten war bei aller Diskussion die fachlich hervorragende Qualifikation der Erzieherin, ebenso ihr kompetentes Engagement innerhalb der Einrichtung. Die Kolleginnen im Team schätzen sie sehr. Die Kinder lieben sie. Auch die Eltern der Kinder bekundeten gegenüber dem Kirchenvorstand ihr Interesse an einer Weiterbeschäftigung. Die Frage nach dem Kopftuch war bis dahin für alle Beteiligten irrelevant bzw. wurde nicht thematisiert.

Der Kirchenvorstand jedoch konnte und wollte diese Entscheidung nicht allein auf der persönlichen Ebene entscheiden. Er war als Leitungsgremium herausgefordert, grundsätzliche Gedanken

zur Einstellung von Muslima, insbesondere zur Einstellung einer Muslima, die Kopftuch trägt, zu erörtern. Gerade in einer Zeit, in der die öffentliche Aufmerksamkeit gegenüber einem solchen Thema sehr hoch ist, braucht es klare Begründungen, um einen solchen Beschluss, wie auch immer er ausgefallen wäre, in der Öffentlichkeit zu vertreten. Die ersten Diskussionen unter den Kirchenvorstandsmitgliedern machten deutlich, dass das Thema emotional hoch besetzt ist. Unsicherheiten gegenüber dem Islam, Ängste vor terroristischen und fundamentalistischen Strömungen, Ablehnung von patriarchaler Unterdrückung und Fundamentalismus, Aggression gegenüber dem Kopftuch als Zeichen der Unterdrückung der Frau, Angst vor Identitätsverlust als christliche Gemeinde, Unsicherheiten in der Begegnung mit dem Fremden/der Fremden beeinflussten Gefühle und Argumente. Die Vielschichtigkeit des Themas machte es einigen schwer, eine klare Position zu finden.

Eine außerordentliche Kirchenvorstandssitzung, unter der Moderation einer Organisationsberaterin, führte zu einer differenzierten Betrachtung der Argumente, die im Kontext kirchlichen Handelns von Bedeutung sind. An der Kirchenvorstandssitzung nahmen teil: Der Kirchenvorstand, das Team der ErzieherInnen des Kinderhortes mit Nadia Taleb, Vertreterinnen der Elternschaft, Leiterin und MAV-Mitglied einer unserer anderen Kindertagesstätten sowie zwei Referentinnen aus der Arbeit des interreligiösen Dialogs und der Ökumene.

- In einem ersten Schritt konnte das Team des Kinderhortes seine Arbeit darstellen unter der besonderen Berücksichtigung ihrer interkulturellen Arbeit. Frau Taleb stellte sich dem Kirchenvorstand vor und beantwortete u. a. auch sehr persönliche Fragen, z. B. warum sie ein Kopftuch trage und ob sie sich vorstellen könne, während der Arbeitszeit das Kopftuch abzulegen. Die Eltern formulierten ihre positive Wahrnehmung und Erfahrung mit Frau Taleb.
- In einem zweiten Schritt stellte eine der Referentinnen die unterschiedlichen Gründe dar, weshalb muslimische Frauen ein Kopftuch tragen. Die Referentin entfaltete die Sichtweisen des Islams zu dem Tragen des Kopftuches und verwies darauf, dass es im Islam keinen Kopf-

Die Kolleginnen im Team schätzen sie sehr.
Die Kinder lieben sie.
Auch die Eltern der Kinder bekundeten ihr Interesse an einer Weiterbeschäftigung.

tuchzwang gibt, sondern dass unterschiedliche Auslegungen möglich sind. Als muslimische Frau, die kein Kopftuch trägt, votierte sie für das Recht der Selbstbestimmung jeder Frau, ob sie ein Kopftuch tragen möchte oder nicht. Ein Einstellungsverbot nur aufgrund des Kopftuches würde für solche Frauen einem Berufsverbot gleichkommen.

Die zweite Referentin stellte die Pro- und Contra-Argumente von kirchenleitenden Personen zur Einstellung von Lehrerinnen dar. Außerdem wurde eine Einordnung unserer gemeindlichen Diskussion in den gesamtkirchlichen und gesellschaftlichen Kontext vorgenommen.

- In einem dritten Schritt diskutierte der Kirchenvorstand unter sich. Dabei wurden die eigenen Pro- und Contra-Argumente bezüglich einer Einstellung formuliert. Des Weiteren wurde anhand von Fragen versucht, Kriterien zu finden, die für eine Entscheidungsfindung wichtig sind. Der Personalausschuss tagte noch einmal und formulierte die Beschlussvorlage für den Kirchenvorstand. Er hatte des Weiteren zu prüfen, ob eine befristete Einstellung als Kompromiss zwischen den Positionen möglich sei.

Der endgültige Beschluss über die Einstellung erfolgte auf einer der nächsten Kirchenvorstandssitzungen. Die Abstimmung erfolgte geheim. Mit knapper Mehrheit wurde die Einstellung befürwortet. Mit diesem Beschluss ging ein halbjähriger Prozess leidenschaftlicher Auseinandersetzung zu Ende, der einer Zerreißprobe nahe gekommen ist. Bei allen Emotionen, die die Diskussionen hervorriefen, ging jedoch die sachliche Ebene nie verloren. Dies lag wohl sicherlich an dem hohen Interesse aller beteiligten Mitglieder des Kirchenvorstandes, das Gremium nicht schon in seiner Anfangsphase zerbrechen zu lassen, und förderte eine gegenseitigen Achtung, unbeschadet der jeweiligen Position.

Der Kirchenvorstand nimmt für sich in Anspruch, mit seiner Entscheidung kein grundsätzliches Votum über die Einstellung von Erzieherinnen, die Kopftuch tragen, abgegeben zu haben. Der Beschluss bezieht sich auf die Person Nadia Taleb und basiert vorwiegend auf den bisher guten persönlichen Erfahrungen mit ihr und ihrer fachlichen Kompetenz.

Darüber hinaus war für die Befürwortung der Einstellung die Information über die Bedeutung des Kopftuches für muslimische Frauen ausschlaggebend. Es war deutlich geworden, dass die Forderung, das Kopftuch während der Arbeitszeit abzuliegen, eine in das Persönlichkeitsrecht eingreifende Forderung wäre.

Förderlich für den Entscheidungsprozess war auch das Nachdenken über das evangelische Profil. Die Begegnung von Menschen unterschiedlicher Religionen, die gegenseitige Achtung der jeweiligen Traditionen ist eine Chance und Bereicherung für eine Einrichtung mit evangelischem Profil. Im Gespräch über Gemeinsamkeiten und Unterschiede der jeweiligen Religion können das eigene religiöse Empfinden und die eigene religiöse Identität gefördert werden. In der Begegnung werden Berührungsängste abgebaut und der Blick geöffnet für die sozialen Beziehungen, die halten und tragen. Eine Erzieherin, die dabei auch den religiösen Kulturkreis von einem Drittel der Kinder vertritt, trägt zu diesem Prozess konstruktiv bei. Sie findet zudem leichter einen Zugang zu den Lebensweisen und Fragen der muslimischen Familien und kann hilfreich bei Problemlösungen sein.

Begegnungen und Gespräche als Chance nicht nur für die Einrichtung, sondern auch für die gesamte Gemeinde zu nutzen, war denn auch ein Motiv im Kirchenvorstand, die Einstellung zu befürworten. Jedes gelungene Miteinander dient einem Friedensprozess, der weltpolitisch mehr denn je notwendig geworden ist.



Ulrike Hofmann

1991 bis 1996 Theologische Referentin der Arbeitsstelle Frauen in der Kirche der EKHN, seit 1997 Gemeindepfarrerin in Frankfurt-Niederrad

Ein Einstellungsverbot nur aufgrund des Kopftuches würde für solche Frauen einem Berufsverbot gleichkommen.

Förderlich für den Entscheidungsprozess war auch das Nachdenken über das evangelische Profil.