

Evangelische Landeskirche in Baden

Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 2269 · 76010
Karlsruhe

RECHTSREFERAT

Abteilung Arbeitsrecht /

Dienstrecht / Arbeitsschutz

Blumenstraße 1-7

76133 Karlsruhe

Telefon 0721 9175-611

Telefax 0721 9175-25-611

AZ: 21/513

erna.doerenbecher@ekiba.de

14. Dezember 2006

I. Kirchengemeindeämter

Verwaltungs- und Serviceämter

Sozialstationen/Diakoniestationen
sowie Diakonieverbände im Bereich der
Evangelischen Landeskirche in Baden

Evangelische Fachhochschule,
Bugginger Straße 38, 79114 Freiburg

Schulstiftung, im Hause

Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause
Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden
- FACH -

Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden - FACH -

Rechnungsprüfungsamt, im Hause

Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen
Kommission, im Hause

Geschäftsstelle des Gesamtausschusses,
im Hause

Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause

Rundschreiben 10 / 2006

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Folgenden geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über den Schutz der Beschäftigten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit Schwerpunkt auf den für die Kirche relevanten Bestimmungen.

I. Einführung und Überblick

Die Umsetzung der europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht war schwierig. Erst der dritte Anlauf führte zu einer gesetzlichen Regelung. Am 29. Juni 2006 wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verabschiedet, das am 18. August 2006 in Kraft getreten ist.

Das AGG ist das erste Gesetz in Deutschland mit einem derart umfassenden Schutz vor Benachteiligung. Es enthält neben Regelungen zum Schutz vor Benachteiligung im Zivilrecht, insbesondere für die arbeitsrechtliche Praxis, wegweisende Neuerungen. Der Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung war dem deutschen Recht auch bisher nicht unbekannt. Insbesondere das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung ein umfassendes Gleichbehandlungsge-

bot im Arbeitsrecht eingerichtet. Jedoch wird durch das AGG der Diskriminierungsschutz neben den bereits bestehenden arbeitsrechtlichen Schutzmechanismen umfassend und einheitlich geregelt.

Das Gesetz zielt vor allem darauf ab, sinnvolle Strategien zur Vermeidung der Benachteiligung einerseits und wirksame Möglichkeiten zur Beseitigung der Folgen von Benachteiligungen andererseits zu schaffen.

Vor allem der Arbeitgeber ist zu Prävention verpflichtet. Er muss über das Gesetz informieren und Stellen vorsehen, die zur Entgegennahme und Überprüfung von Beschwerden zuständig sind.

Fernerhin muss er mit dem Angebot von Schulung dafür sorgen, dass es gar nicht zu Benachteiligungen kommen kann.

Erfüllt der Arbeitgeber diese Vorgabe nicht oder liegt ein Verstoß seinerseits gegen die Verpflichtung, Beschäftigte vor Benachteiligungen zu schützen oder bestehende Benachteiligungen zu beseitigen, vor, steht sogar der Klageweg zu den Arbeitsgerichten offen.

Durch das AGG sind die Rechte der Betroffenen für den Fall, dass es zu einer Benachteiligung kommt, erheblich verbessert worden. Für den Fall einer Benachteiligung sind Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche normiert; darüber hinaus kann vom Arbeitgeber eine Art Schmerzensgeld z. B. für Ehrverletzungen im Arbeitsverhältnis verlangt werden.

Fernerhin können im allgemeinen Zivilrechtsverkehr die Ansprüche gegenüber den möglichen Vertragspartnern geltend gemacht werden.

Außerdem haben Betroffene von Belästigung und sexueller Belästigung das Recht, ihre Arbeit einzustellen, wenn der Arbeitgeber trotz Kenntnis der Vorgänge nichts unternimmt, um den Beschäftigten zu schützen.

II. Grundsätzliches Verbot der Benachteiligung

Das Ziel und der Anwendungsbereich des AGG sind weit gefasst. § 1 AGG verbietet jegliche Form der Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Als Benachteiligung gelten nach § 3 AGG nicht nur unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen, sondern auch Belästigungen und sexuelle Belästigungen.

Das Merkmal „Religion oder Weltanschauung“ schützt die Freiheit des Glaubens und die Freiheit, diesen Glauben zu verwirklichen (vgl. Artikel 4 Abs. 1, Artikel 3 Abs. 3 GG).

Die Gerichte sind bereits in der Vergangenheit von einem weiten Religionsbegriff ausgegangen. Dieser weite Begriff dürfte auch im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes anzuwenden sein (Bauer/Göpfert/Krieger, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar § 1 Randnummer 27 ff.).

Das Verbot der Ungleichbehandlung gilt allerdings nicht ausnahmslos, sondern ist sowohl für das Arbeitsleben als auch für den allgemeinen Geschäftsverkehr durch verschiedene Ausnahmeregelungen eingeschränkt.

III. Ausnahmen vom Verbot der Ungleichbehandlung **h i e r : § 9 AGG „Kirchenklausel“**

1. Die „Kirchenklausel“ regelt, dass Kirchen und die sonstigen Religionsgemeinschaften bei Beschäftigungsverhältnissen Differenzierungen wegen Religion und Weltanschauung vornehmen können, wenn dies im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

§ 9 AGG dient dem Schutz des durch Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 ff. Weimarer Reichsverfassung gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen und sonstigen Religionsgemeinschaften. Dieses nach dem Deutschen Verfassungsrecht den Religionsgemeinschaften eingeräumte Selbstbestimmungsrecht steht auch den der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform zu. Unter dem Begriff der zugeordneten Einrichtungen fallen organisatorisch oder institutionell mit Kirchen verbundene Vereinigungen, wie kirchliche Orden, deren Daseinszweck eine Intensivierung der gesamtkirchlichen Aufgaben enthält, sowie andere selbständige oder unselbständige Vereinigungen, wenn und soweit ihr Zweck die Pflege oder Förderung eines religiösen Bekenntnisses oder die Verkündigung des Glaubens ihrer Mitglieder ist (Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985).

Die „Kirchenklausel“ im AGG gewährleistet auch weiterhin, dass kirchliche Einrichtungen ihre Einstellungsrichtlinien an der Religionszugehörigkeit der Beschäftigten ausrichten und eine Einstellung von Andersgläubigen oder Non-Konfessionellen verweigern dürfen.

Es ist zu beachten, dass in der Regel nicht gerechtfertigt sind: Anforderungen an die Religion oder Weltanschauung von Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit keine Berührung mit der Verkündigung der Botschaft der Religionsgemeinschaft haben. Insoweit besteht kein schutzwürdiges Interesse der Religionsgemeinschaft, das eine Ungleichbehandlung rechtfertigen könnte.

2. Gemäß § 9 Abs. 2 AGG ist zudem den Religionsgemeinschaften u. ä. die Möglichkeit eröffnet, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses zu verlangen und - was noch wichtiger ist - auch autonom festzulegen, was darunter konkret zu verstehen ist.

Diese Regelung des § 9 Abs. 2 AGG ergänzt Absatz 1 bezüglich der Frage, welche Verhaltensanforderungen eine Religionsgemeinschaft u. ä. an ihre Beschäftigten stellen darf, und stellt systematisch eine Beschränkung des Anwendungsbereiches des AGG dar.

Dieser Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zeigt, dass sich eine Vielzahl von Anwendungsfragen stellen wird, die erst durch höchstrichterliche Rechtsprechung in den nächsten Jahren geklärt werden. Dabei wird insbesondere das Verhältnis zum bestehenden Recht, insbesondere auch im arbeitsrechtlichen Teil, zu klären sein.

Dies ist ein erster Überblick über den Schutz der Beschäftigten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (vergleiche dazu auch die anliegende Broschüre). Einzelfragen, wie z. B. wer die zuständige „Beschwerdestelle“ sein kann, werden wir noch auf EKD-Ebene beraten und Sie umgehend informieren. In einem der nächsten Rundschreiben werden wir noch einige Problemstellungen aus dem AGG aufgreifen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Dörenbecher
Kirchenoberrechtsdirektorin

Anlage

II. Nachricht hiervon

Evangelische Stiftung Pflege Schönau,
Zähringerstraße 18, 69115 Heidelberg

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Dörenbecher
Kirchenoberrechtsdirektorin

III. Nachricht von Gl. I.

Evangelischer Oberkirchenrat,
z. H. Herrn Sommer, Postfach 10 13 42,
70012 Stuttgart

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Dörenbecher
Kirchenoberrechtsdirektorin

IV. Mehrfertigung von Gl. I für Referent 2, Referent 6, 6 Dö, 6 Ro, 6 Li, 8 Ra, 7 Hu, 7 Mz, 7 Sä, 7 Si,
7 Sh, 7 Ku, 7 Za, 7 Kl

V. Druckauftrag

VI. Z.d.A.

Im Auftrag

Dörenbecher
Kirchenoberrechtsdirektorin