

Corinna Gekeler

2.3.2 Kirchliches Arbeitsrecht verstößt gegen UN-Antirassismuskonvention

§ 9 AGG diskriminiert Konfessionslose und Andersgläubige

§ 9 AGG regelt, wann unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung zulässig ist. Diese sogenannte „Kirchenklausel“ im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geht auf einen Aushandlungsprozess mit der katholischen und evangelischen Kirche zurück. Sie gewährt den Kirchen sowie ihren Wohlfahrtsverbänden ein Selbstbestimmungsrecht, nach dem sie ihre Dienstverhältnisse regeln können.

Corinna Gekeler, Verfasserin eines Hintergrundpapiers zum Parallelbericht an den UN-Antirassismus-Ausschuss weist auf die diskriminierenden Effekte des § 9 AGG hin, die auch vom UN-Antirassismus-Ausschuss deutlich kritisiert wurden.

Christliche Arbeitgeber stellen nur Kirchenmitglieder ein beziehungsweise behandeln Konfessionslose und Andersgläubige¹⁾ als Beschäftigte zweiter Klasse. Diese strukturelle Ausgrenzung und Benachteiligung nicht-christlicher Beschäftigter durch kirchliche Einrichtungen in Deutschland wurde vom Antirassismus-Ausschuss der Vereinten Nationen (UN) kritisiert.

Das Problem ist struktureller Art, denn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) lässt eine Schutzlücke offen. Konkret geht es um die viel zu kirchenfreundliche Umsetzung der EU-Richtlinie zum Diskriminierungsschutz in § 9 AGG. Diese sogenannte Kirchenklausel erlaubt katholischen und evangelischen Trägern die unterschiedliche Behandlung von Kirchenmitgliedern und anderen Bewerberinnen und Bewerbern genauso wie sie katholischen Arbeitgebern das dienstrechtliche Sanktionieren von Lebensweisen ermöglicht, die im (vermeintlichen) Widerspruch zur katholischen Morallehre stehen.

Die Ungleichbehandlung betrifft Homosexuelle und Wiederverheiratete in katholischen Einrichtungen sowie Konfessionslose und Andersgläubige in evangelischen und katholischen Häusern gleichermaßen. Als Stellensuchende und Erwerbstätige, ja sogar als Auszubildende sind diese Personenkreise von weiten Teilen des Arbeitsmarkts im Gesundheits- und Sozialwesen ausgeschlossen, denn alleine schon Diakonie und Caritas sind mit zusammen über 1,3 Millionen Beschäftigten der zweitgrößte Arbeitgeber Deutschlands.

ICERD: § 9 AGG ist mittelbar rassistisch diskriminierend

Von der Diskriminierung Andersgläubiger sind disproportional viele Personen betroffen, die aus der Türkei,

arabischen und islamisch geprägten Ländern stammen. Es geht also um Personengruppen, die unter den Schutz der UN-Konvention zur „Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung“ (ICERD) fallen. Laut dieses Übereinkommens bezeichnet der Ausdruck Rassendiskriminierung

„(...) jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem

nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“

(Art. 1, Abs. 1 ICERD).

§ 9 AGG verstößt also gegen das Antirassismus-Abkommen der Vereinten Nationen und seine Verpflichtung, gegen Rassismus und rassistische Auswirkungen vorzugehen, weil Stellensuchende und Beschäftigte bei Diakonie und Caritas indirekt wegen ihrer Herkunft – im Sinne Art. 1, Abs. 1 ICERD – diskriminiert werden. Es handelt sich dabei um eine mittelbare rassistische Diskriminierung, denn Grundlage der Diskriminierung ist die statistisch häufig nicht-christliche Religionszugehörigkeit (beziehungsweise die Zuschreibung derselben) von Gruppen bestimmter Herkunft.

Diese Kernaussage eines sogenannten Hintergrundpapiers mit dem Titel Diskriminierende Effekte der kirchlichen Einstellungspolitik (Gekeler 2015) floss zunächst in einen Parallelbericht von Nichtregierungsorganisationen zur UN-Konvention ein (Diakonie Deutschland 2015: 41ff.). Der Parallelbericht wurde im Mai 2015 vom UN-Antirassismus-Ausschuss in Genf erörtert. In seinem offiziellen Abschlussbericht zur Situation in Deutschland geht dieses UN-Gremium konkret auf das Problem mit § 9 AGG ein:

„Der Ausschuss nimmt zwar die Erklärungen der Delegation bezüglich des Selbstbestimmungsrechts der kirchlichen Einrichtungen gemäß den Sondervorschriften nach § 9 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Kenntnis, ist jedoch darüber besorgt, dass einige Bestandteile der Ausnahmeregelung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Muslimas und Muslime und andere Gruppen beim Zugang zu Beschäftigung indirekt diskriminieren könnten (Art. 2, 5 und 6).

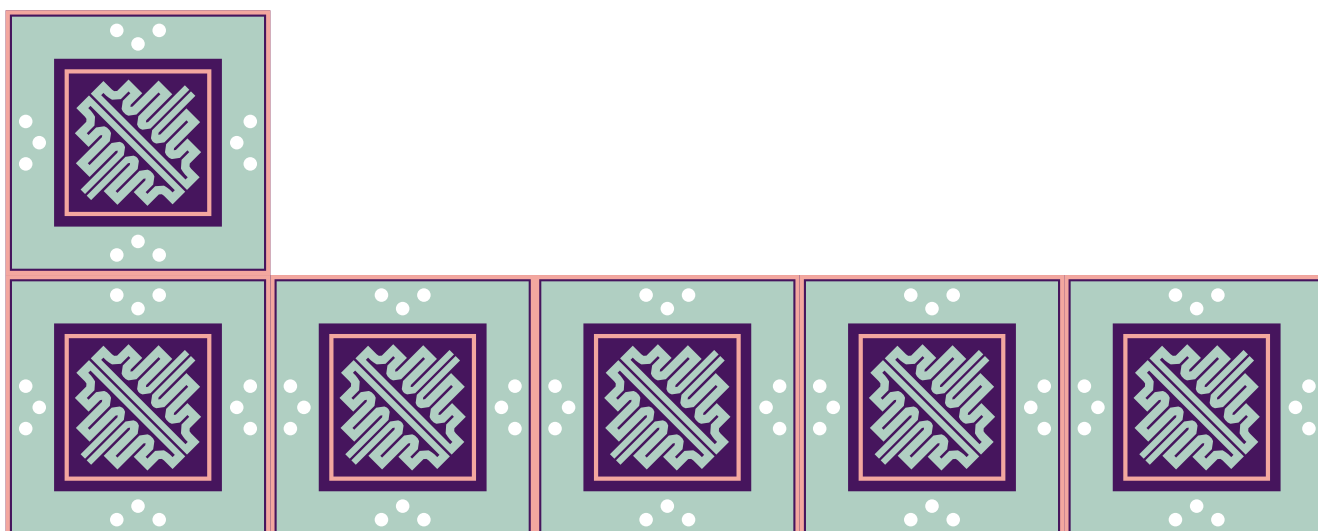
Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat eine Aufhebung oder Änderung des § 9 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Betracht zu ziehen, um seine Verpflichtungen aus dem Übereinkommen zu erfüllen und die Ausnahmeregelung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auf unmittelbar konfessionelle Einrichtungen zu begrenzen“

(Vereinte Nationen 2015: 14).

§ 9 AGG vor dem Hintergrund der europäischen Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (2000/78/EG)

Inwiefern § 9 AGG von der EU-Richtlinie 2000/78/EG zum Diskriminierungsschutz abweicht, hat in den letzten Jahren mehrfach Gerichte unterschiedlicher Instanzen beschäftigt. Konsequenterweise beschloss das

Bundesarbeitsgericht in Erfurt am 17. März 2016, die umstrittene Kirchenklausel im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 9 AGG) vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg überprüfen zu lassen (Bundesarbeitsgericht 2016). Bis zum BAG geklagt hatte eine Bewerberin, die aufgrund ihrer Konfessionslosigkeit beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung abgelehnt worden war. Sie hatte sich dort übrigens als Referentin für Antirassismus beworben. Die EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) erlaubt nämlich nur eine Ungleichbehandlung, wenn es um „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ (Art. 4, Abs. 2) geht. Das würde dem deutschen Tendenzschutz entsprechen und regeln, welche Anforderungen kirchliche Arbeitgeber zum Beispiel an Pastorinnen und Pastoren, Pfarrerinnen und Pfarrer, Seelsorgerinnen und Seelsorger, Leitungspersonal oder Pressesprecherinnen und Pressesprecher stellen dürfen. Der deutsche Sonderweg beschränkt sich jedoch nicht auf diese beruflichen Anforderungen an sogenanntes verkündigendes Personal, sondern auch den Ausschluss, die Benachteiligung beziehungsweise die Kündigung homosexueller Pförtner, konfessionsloser Lehrerinnen und andersgläubiger IT-Verwaltungskräfte. Und zwar in Einrichtungen der öffentlichen Infrastruktur wie etwa Kliniken, Kindergärten, Pflegediensten, Beratungsstellen und Migrationsprojekten von Caritas und Diakonie.



Konkrete Auswirkungen des § 9 AGG

Welche gravierenden Auswirkungen die systematische Ausgrenzung und Benachteiligung im kirchlichen Arbeitsrecht hat, belegen zahlreiche Einzelfallberichte, Gerichtsurteile und Expertisen (Gekeler 2013). Dabei geht es nicht nur um die Einstellungspraxis, sondern auch um Benachteiligungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen.

Weil die stetig wachsende Anzahl konfessioneller Einrichtungen längst nicht ohne „lupenreines“ Personal auskommt, wird viel weggeschaut oder mit massiven Benachteiligungen gearbeitet: Gerade bei Andersgläubigen wird mal der Vertrag nicht verlängert, weil eine christliche Kraft gefunden wurde oder es wird offen ausgesprochen, dass nur Kirchenmitglieder Aufstiegschancen haben.

Das Tragen eines Kopftuchs kann in christlichen Einrichtungen ein Kündigungs- oder Ablehnungsgrund sein. Zwar hatte das Arbeitsgericht Köln im Jahr 2008 noch die Kündigung einer Pflegekraft aufgehoben, da der katholische Arbeitgeber nicht das Unterlassen einer Grundrechtsausübung verlangen könne.²⁾ Doch das Bundesarbeitsgericht bestätigte im Jahr 2014 die Auffassung einer evangelischen Klinik, nach der die Kopftuch tragende Mitarbeiterin die Glaubwürdigkeit der Einrichtung gefährdete, weshalb ihr gekündigt wurde: Das Kopftuch könne, laut Urteil³⁾, als „eine gegen die Evangelische Kirche gerichtete Meinungsbekundung angesehen werden.“ Die Klägerin könne es ja im privaten Bereich und auf dem Arbeitsweg tragen, wodurch der Verzicht auf der Arbeit „keine unannehmbaren Loyalitätspflichten auferlegt.“

Aber auch ohne Kopftuch kann die (vermutete) Andersgläubigkeit dazu führen, beispielsweise nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. So kommt ein muslimischer Integrationsfachmann für Jugendarbeit weder bei katholischen noch bei evangelischen

Einrichtungen zum Zuge und einer Fachkraft für interreligiösen Dialog wird mitgeteilt, der muslimische Glaube der Eltern sei ein Problem. Solche Erfahrungen machen Ärztinnen und Ärzte, Pflegekräfte, Verwaltungsfachleute und Reinigungskräfte bei kirchlichen Häusern landauf, landab gleichermaßen.

Kein Wunder, dass Experten und Expertinnen aus Antidiskriminierungsstellen und Beratungsstellen berichten, dass gerade für Frauen muslimischen Glaubens die Berufswahl stark eingeschränkt ist, weil weite Teile des Gesundheits- und Sozialsektors für sie nicht infrage kommen (s. auch Beitrag Shooman in diesem Dossier).

Diskriminierende Bündnispartner

Kirchenfunktionäre argumentieren, sie müssten auf das religiöse Selbstverständnis achten und könnten nur dank der Ungleichbehandlung den christlichen Charakter ihrer Einrichtungen bewahren. Diese Behauptungen werden aber durch die zahlreichen Ausnahmen in der Einstellungspraxis ad absurdum geführt, denn in vielen kirchlichen Krankenhäusern, Kitas und Pflegediensten arbeiten sogar mehrheitlich Nicht-Christen. Sich in diesen Fällen auch noch mit integrativen Maßnahmen zu brüsten, ist jedoch eine weitere Augenwischerei, hängt es doch meist ausschließlich von der jeweiligen Arbeitsmarktlage ab, ob die Einrichtungen auf Konfessionszugehörigkeit bestehen. Und doch gelingt es den Kirchen immer wieder, sich sogar an Projekten zur Integration von Migrantinnen und Migranten zu beteiligen. Von den jeweiligen Projektpartnern hört man dann immer wieder das Argument, man könne die Kirchen nicht kritisieren, denn sie seien so wichtige Verbündete.

Webseite von Corinna Gekeler: http://wellenlaengenberatung.de/Kompetenzen_Referenzen_1.html

Corinna Gekeler

Die Politologin Corinna Gekeler publiziert zu Antidiskriminierungsfragen, berät Sozial- und Gesundheitsorganisationen zu Themensetzung sowie Sichtbarkeit und trägt als Fachkraft für Datenschutz zur informationellen Selbstbestimmung bei. Sie engagiert sich für das Archivieren von AIDS-Geschichte und erhielt 2007 den Medienpreis der Deutschen AIDS-Stiftung. Ihr Buch *Loyal dienen – Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co* erschien 2013.



Anmerkungen

- ¹⁾ Da es in diesem Beitrag um die Mitgliedschaft in einer der christlichen Kirchen (ACK) geht, sind mit „andersgläubig“ und „Andersgläubige“ alle Religionen und Glaubensrichtungen gemeint, die dazu nicht gehören.
- ²⁾ Urteil vom 6.3.2008, Arbeitsgericht Köln, 19 Ca 7222/07.
- ³⁾ Urteil vom 24.09.2014, Bundesarbeitsgericht, 5 AZR 611/12.

Literatur

- **Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB):** Antidiskriminierungsreport Berlin, 2006–2008.
- **Bundesarbeitsgericht 2016:** Berücksichtigung der Konfession bei der Einstellung? Pressemitteilung 15/16 zum Beschluss vom 17.03.2016.
- **Diakonie Deutschland 2015:** Rassistische Diskriminierung in Deutschland. Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung. Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19.–22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung, Berlin.
- **Gekeler, Corinna 2013:** Loyal dienen. Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co., Aschaffenburg.
- **Gekeler, Corinna 2015:** Diskriminierende Effekte der kirchlichen Einstellungspolitik. Hintergrundpapier zum Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19.–22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung.
- **Gekeler, Corinna 2015:** Kirchliches Arbeitsrecht verstößt gegen UN-Konvention zu Rassismus, in: MIZ – Materialien und Informationen zur Zeit 2015:2, in: www.miz-online.de/node/473; Zugriff am 30.7.2016.
- **Gekeler, Corinna 2016:** Bundesarbeitsgericht: Deutsches Kirchenarbeitsrecht muss zum Europäischen Gerichtshof, in: MIZ – Materialien und Informationen zur Zeit 2016:1, in: www.miz-online.de/node/495; Zugriff am 30.7.2016.
- **Vereinte Nationen 2015:** Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung. CERD /C/DEU/CO/19-22.



Jay Keim

arbeitet bei LesMigraS/Lesbenberatung Berlin e.V., dem Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich der Lesbenberatung Berlin e.V. LesMigraS setzt sich auf unterschiedlichen Ebenen gegen alle Formen von Gewalt und Diskriminierungen ein, insbesondere gegen Rassismus, Trans*diskriminierung und Homophobie und deren Zusammenwirken.

Sexuelle Identität – eine Kategorie, die diskriminiert

Mobbing, sexualisierte Belästigung, ausschließendes Verhalten und Abwertung aufgrund des Geschlechtsausdrucks sind die häufigsten Diskriminierungserfahrungen, die Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans* in Deutschland in ihrem Arbeitsleben machen. Das zeigen anschaulich eine Studie zu Gewalt und (Mehrfach-)Diskriminierung von LBT* in Deutschland von LesMigraS (2012) und die Studie des Karlsruher Instituts für Technologie „Diversity Management in Deutschland: Empirische Untersuchung der Maßnahmenebene – Fokus: sexuelle Identität (LSBTT)“ aus dem Jahr 2015.

Circa ein Drittel der Befragten beider Studien geben an, bereits diskriminierende Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht zu haben. Jede zweite Trans* Person hat bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt. Ist die Person Schwarz, of Color oder hat eine Migrationsgeschichte, dann steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Identität erlebt.

53,4 Prozent aller Befragten sind der Meinung, dass eine lesbische und bisexuelle Lebensweise negative Auswirkungen auf Karrierechancen hat. 59,2 Prozent stimmen der Aussage zu, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund einer lesbischen/bisexuellen Lebensweise weit verbreitet ist (LesMigraS 2012).

Sexuelle Identität ist ein Merkmal im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), nach dem sowohl Lesben, Schwule und Bisexuelle als auch Trans* und Inter* Menschen vor Diskriminierung geschützt werden. Dabei richtet sich das AGG an Arbeitgeber_innen¹⁾ und verpflichtet sie dazu, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern. Ohne den Einsatz von Arbeitgeber_innen für eine aktive Antidiskriminierungskultur gibt es also keinen Diskriminierungsschutz.

Der Ausdruck „sexuelle Identität“ ist eine etwas verwirrende Zusammenfassung von sexueller Orientierung (homo-, hetero-, bisexuell etc.) und geschlechtlicher Identität (weiblich, männlich, Trans*, Inter* etc.). Trans- und Intersexualität sagen jedoch nichts über die sexuelle Orientierung einer Person aus. Sie beziehen sich auf das Geschlecht.

Wir fordern deshalb, dass Trans und Inter* im AGG entsprechend unter das Merkmal „Geschlecht“ gefasst werden. Dass nur die Diskriminierung von Frauen und Männern als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anerkannt wird, bedeutet, dass zwischen Geschlecht (Frau und Mann) und Geschlechtsidentität (Trans* und Inter*) unterschieden wird. Damit wird eine Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht getroffen und festgeschrieben. Diese Unterscheidung ist in sich eine Diskriminierung von Trans* und Inter*.*

¹⁾ Der Unterstrich bietet Raum für selbst gewählte Identitäten, für mehr als nur weiblich und männlich. Diese Schreibweise soll aufzeigen, dass es mehr als zwei Geschlechtsidentitäten und biologische Geschlechter gibt.