



LKBSH - Dienstsitz Kiel, Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel

An den  
Schleswig-Holsteinischen Landtag  
Innen- und Rechtsausschuss  
Frau Barbara Ostmeier

**Landeskirchliche Beauftragte**

LKBSH Claudia Bruweleit  
Durchwahl +49 431 9797-630  
Fax +49 431 9797-643  
E-Mail claudia.bruweleit@lkbsch.nordkirche.de

Unser Zeichen Az.:  
Datum Kiel, 18. September 2015

Per e-mail

**Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 18/4834**

**Ihre Bitte um Stellungnahme der Nordkirche zum Tätigkeitsbericht der  
Antidiskriminierungsstelle 2013/2014 DS18/ 2912**

Sehr geehrte Frau Ostmeier,

vielen Dank für die Gelegenheit, zum Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle 2013/2014 DS18/ 2912 Stellung zu nehmen.

Ich möchte zunächst auf den aus kirchlicher Sicht relevantesten Punkt des Berichtes eingehen und dann weitere Anmerkungen machen.

**1. Zum Vorschlag der Antidiskriminierungsstelle, die Sonderregelung des § 9 AGG abzuschaffen.**

Die Vorschrift lässt in Abweichung vom allgemeinen Benachteiligungsverbot gemäß § 7 AGG eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten ausdrücklich zu, wenn diese durch Religion oder Weltanschauung begründet ist und richtet sich ausschließlich an Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und damit an die Kirchen und kirchlichen Einrichtungen als Arbeitgeberinnen. Die Regelung ist Ausdruck des aus dem Selbstbestimmungsrecht der Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 136 ff. WRV (Weimarer Reichsverfassung) abzuleitenden Gewährleistungsanspruchs der Kirchen gegenüber dem Staat. Danach können Religionsgemeinschaften ihre internen Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ordnen und verwalten. Aus kirchlicher Sicht ist die Regelung des § 9 AGG unverzichtbar für die Gewährleistung ihres Verkündigungsauftrages und steht insoweit auch nicht zur Disposition des Gesetzgebers. § 9 AGG schreibt keine Differenzierung zwischen einem verkündigungsnahen und einem verkündigungsfernen Bereich vor, d.h. danach ob und wie die Beschäftigten in der jeweiligen Tätigkeit den Glauben verkündigen müssen. Eine solche Unterscheidung vorzuschreiben

wäre dem staatlichen Gesetzgeber auch von Verfassung wegen verwehrt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes bleibt es der Kirche überlassen, verbindlich zu bestimmen, was "die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert", was "spezifisch kirchliche Aufgaben" sind und was "Nähe" zu ihnen bedeutet. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine "Abstufung" der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 22. Oktober 2014 - Az.: 2 BvR 661/12).

Nach dem aktuellen kirchlichen Recht gilt, dass die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland voraussetzt. Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind (Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 1. Juli 2005; ABI. EKD S. 413). Aufgrund des demographischen Wandels und einer Veränderung des Arbeitsmarktes, der inzwischen zu einem Fachkräftemangel vor allem im Bereich der Pflege und der Pädagogik führt, reflektieren aber auch kirchliche Anstellungsträger diese Regelung inzwischen und passen ihren internen Auslegungsrahmen den geänderten Erfordernissen bzgl. Interreligiosität und Pluralität in der Gesellschaft an. Dies könnte in Zukunft auch zu einer Veränderung des rechtlichen Rahmens führen. Hierüber findet in den Gremien der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland wie auch der Evangelischen Kirche in Deutschland eine intensive Diskussion statt.

## **2. Zu weiteren Änderungsvorschlägen Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein**

### *2.1 Abschaffung der Deckelung des Entschädigungsanspruches nach § 15 Absatz 2 Satz 2 AGG*

Unseres Erachtens gewährleistet die gegenwärtige Regelung grundsätzlich die verhältnismäßige und zugleich abschreckende Wirkung der von einem diskriminierenden Arbeitgeber zu zahlenden Entschädigung. Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit kann sich die Höhe der Entschädigung hierbei regelmäßig nur an der Höhe der jeweiligen Vergütung orientieren. Wir halten die abschreckende Wirkung der bestehenden Regelung im Rahmen der hierbei gleichermaßen zu beachtenden Verhältnismäßigkeit grundsätzlich für sachgerecht.

Eine undifferenzierte Anhebung der Entschädigungshöhe könnte zudem die in der Praxis mitunter auftretenden Fälle des AGG-Hoppings befördern.

### *2.2 Verlängerung der Anzeigefristen in den §§ 15 Absatz 4 und 21 Absatz 5 AGG*

Als Arbeitgeberin sehen wir die Verlängerung der Anzeigefristen kritisch, denn die Laufzeit beginnt im Fall der Bewerbung (§ 5 Absatz 4 1. Halbsatz AGG) ab Kenntnisnahme. Die Arbeitgeber wären verpflichtet, die Akten bzw. Bewerbungsunterlagen über einen sehr langen und nicht klar zu begrenzenden Zeitraum aufzubewahren. Fraglich ist, ob eine solche Regelung nicht auch gegen Datenschutzregelungen verstoßen würde.

### *2.3 Maßregelungsverbot des § 16 AGG auf das gesamte AGG ausweiten*

Wir begrüßen eine Ausweitung des Maßregelungsverbot auf Massengeschäfte im Zivilrechtsverkehr, da auch hier eine Benachteiligung Betroffener, die von Ihren Rechten gemäß §§ 19 f. AGG Gebrauch machen, denkbar wäre.

### **3. Weitere Hinweise:**

#### *3.1 Beteiligung der Gleichstellungstellen im Land Schleswig-Holstein bzw. der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsstellen:*

Wir haben mit Interesse die gastweisen Ausführungen anderer staatlicher Stellen mit Bezug zu Diskriminierungsverhalten gelesen. Vermisst haben wir eine Darstellung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Land Schleswig-Holstein, die ja auftragsgemäß auch Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts bearbeiten und diese Fälle auch dokumentieren.

#### *3.2 Mehrfachdiskriminierungen*

Die Auswirkungen von Mehrfachdiskriminierungen können Betroffene besonders verletzen und sollten daher besonders ausgewertet werden. Leider gilt auch heute noch: „ Je mehr Angriffsfläche für Personen mit Vorurteilen vorhanden ist, umso eher kann diskriminiert werden...“

#### *3.3 Statistische Erfassung*

Wir unterstützen den Einsatz der Antidiskriminierungsstellen des Bundes und der Länder, eine verlässliche Statistik zu erstellen. Mit dem Vergleich der Zahlen ließen sich die Wirkzusammenhänge von Maßnahmen gegen Diskriminierungen erfassen und gesellschaftliche Veränderungen besser einordnen. Forschungen könnten genauer ansetzen und Prozesse beschreiben.

Kiel, den 19.9.2015



Pastorin Claudia Bruweleit

Die Beauftragte der Nordkirche  
für Landtag und Landesregierung in Schleswig-Holstein