Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V.

Dossier

Religiöse Diskriminierung

Stand September 2023

Inhalt

1 Religiöse Diskriminierung 2
1.1 Erscheinungsformen religiöser Diskriminierung **2**
1.1.1 Religiöse Symbole in öffentlichen Gebäuden 2
1.1.1.1 Religiöse Symbole in Schulgebäuden 3
1.1.1.2 Religiöse Symbole in Gerichtssälen 4
1.1.2 Tragen religiöser Symbole von Mitarbeitenden 4
1.1.2.1 Tragen religiöser Symbole an Schulen 4
1.1.2.2 Tragen religiöser Symbole an Gerichten 5
1.1.2.3 Tragen religiöser Symbole bei nicht-staatlichen Arbeitgeber*innen 5
1.1.3 Religiöse Diskriminierung bei christlichen Arbeitgeber*innen 6
1.1.3.1 Kirchenmitgliedschaft/Kirchenaustritt 6
1.2 Rechtliche Grundlagen zum Verbot religiöser Diskriminierung **7**
1.2.1. EU - Richtlinien 7
1.2.2 Das Grundgesetz 8
1.2.3 AGG 8
1.2.3.1 § 8 AGG 8
1.2.3.2 § 9 AGG 9
1.2.3.3 § 20 AGG 10
1.3 Kircheninterne Richtlinien **10**
1.3.1 Grundordnung der Caritas 10
1.3.2 Loyalitätsrichtlinie der Diakonie 11
1.4 Urteile **11**
1.4.1 Urteile zum Tragen religiöser Symbole von Arbeitnehmer*innen 12
1.4.2 Urteile zu religiösen Symbolen an/in öffentlichen Gebäuden 15
1.4.3 Urteile zu religiöser Diskriminierung bei kirchlichen Arbeitgeber*innen 17

1 Religiöse Diskriminierung

Definition: Religiöse Diskriminierung ist die unzulässige Ungleichbehandlung von Nicht- oder Andersgläubigen.

In Deutschland werden Menschen aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit oder ihrer Konfessionslosigkeit diskriminiert. Deutschland ist ein religiös vielfältiges Land. Statistiken über die Verteilung der Religionszugehörigkeit untermauern dies. Im Jahr 2021 lebten rund 83,24 Menschen in Deutschland. Davon gehörten rund 22,6 Mio. Menschen der katholischen Kirche und 19,7 Mio. der evangelischen Kirche an. Die Zahl der Muslim*innen betrug 5,5 Mio. und die Zahl von Anhänger*innen der jüdischen Gemeinde betrug 92.000. Aus der Statista Global geht zudem hervor, dass sich 34 % als nicht religiös oder als Atheist*in bezeichnet (Stand: 2021-2022).

In Deutschland sind sowohl Menschen, die Religionsgemeinschaften angehören als auch konfessionslose Menschen rechtlich vor Diskriminierung geschützt. Wird jemand wegen seines*ihres (Nicht)Glaubens ungleich behandelt und ist diese Ungleichbehandlung nicht nach dem Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz gerechtfertigt, kann ein Schadensersatz vor Gericht eingefordert werden.
In diesem Dossier erhalten Sie einen Überblick darüber, welche Erscheinungsformen religiöser Diskriminierung vorliegen. Das Dossier vermittelt die rechtlichen Grundlagen zum Verbot religiöser Diskriminierung, informiert über die kircheninternen Richtlinien zur Beschäftigung bei konfessionellen Arbeitgebenden und stellt einige ausgewählte Urteile vor.

1.1 Erscheinungsformen religiöser Diskriminierung

Religiöse Diskriminierung manifestiert sich in Deutschland für unterschiedliche Personengruppen in verschiedenen Kontexten. Dies kann den Zugang oder die Ausübung von bestimmten Tätigkeiten und den Zugang zu Waren- und Dienstleistungen betreffen.
Dieses Dossier konzentriert sich auf die Bereiche religiöse Symbole in öffentlichen Gebäuden, das Tragen religiöser Symbole und religiöse Diskriminierung bei christlichen Arbeitgebern.

1.1.1 Religiöse Symbole in öffentlichen Gebäuden

§ 28 AGO

„Im Eingangsbereich eines jeden Dienstgebäudes ist als Ausdruck der geschichtlichen und kulturellen Prägung Bayerns gut sichtbar ein Kreuz anzubringen.“

In Deutschland wurde aufgrund der traditionell christlichen Prägung in vielen öffentlichen Gebäuden, insbesondere in Bayern und in den anderen westlichen Bundesländern, christliche Kreuze angebracht. 1995 entschied das Bundesverfassungsgericht allerdings mit dem „Kruzifix-Beschluss, dass christliche Kreuze in Schulräumen nicht angebracht werden dürfen, um die negative Religionsfreiheit der Schüler*innen nicht zu beeinträchtigen. Die Umsetzung dieser Regelung erfolgte allerdings (vor allem in Bayern) zögerlich bis gar nicht.

Zudem hat die bayrische Landesregierung im Jahr 2018 durch den „Kreuzerlass“ ein Gesetz verabschiedet, durch welches das Aufhängen eines gut sichtbaren Kreuzes im Eingangsbereich aller öffentlichen Gebäude verpflichtend ist. Medien und Teile der Bevölkerung kritisierten das Gesetz vor allem wegen der Unvereinbarkeit mit der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung. Im selben Jahr wurde Klage gegen das Gesetz beim Münchener Verwaltungsgericht eingereicht. 2020 verwies dieses die Klage an den Verwaltungsgerichtshof, wo diese im Juni 2022 abgewiesen wurde. Die Revision beim Bundesverwaltungsgericht wurde jedoch zugelassen. Im August 2022 folgte ein weiteres Urteil, aus dem hervorgeht, dass durch das Anbringen von Kreuzen das „objektiv-rechtliche Neutralitätsgebot des Staates nicht gewahrt“ wird. Es wird aber auch beschrieben, dass ein Kreuz im Eingangsbereich ein „passives Symbol ohne missionierende oder indoktrinierende Wirkung ist“.
Das Anbringen religiöser Symbole führt vor allem in Schulgebäuden und in Gerichtssälen immer wieder dazu, dass sich Menschen, die einer anderen als der christlichen oder keiner Religion angehören, belästigt fühlen.

1.1.1.1 Religiöse Symbole in Schulgebäuden

Definition: Die negative Religionsfreiheit beschreibt die Freiheit eines Menschen keinen Glauben zu besitzen und sich dazu zu bekennen.

In Deutschland gibt es eine lange Tradition von religiösen Symbolen in Schulgebäuden. Bis zum Ende der sechziger Jahre waren staatliche Konfessionsschulen besonders in Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland stark vertreten. So wurde in vielen Schulen traditionell, auch nach der Etablierung der konfessionslosen staatlichen Gemeinschaftsschulen, ein christliches Kreuz gut sichtbar über der Tafel angebracht.
Dieser Tradition wurde 1995 mit dem „Kruzifix-Beschluss“ des Bundesverfassungsgerichts entgegengewirkt. Das Gericht stellte in der Abwägung zwischen positiver Religionsfreiheit der christlichen Schüler*innen und negativer Glaubensfreiheit der restlichen Schüler*innen fest, dass die Belastung durch die Nichtanwesenheit des Kreuzes für die christlichen Schüler*innen hinzunehmen ist. So erklärte das Gericht den Teil der Bayrischen Schulordnung für nichtig, nach welchem in jedem Schulzimmer ein Kruzifix anzubringen war. Das Urteil löste unter Politiker*innen und in der Bevölkerung heftige Reaktionen aus. Es kam zu Demonstrationen und Unterschriftensammlungen.
Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts wurde in mehreren Bundesländern zögerlich bis gar nicht umgesetzt. Noch im gleichen Jahr brachte die bayrische Staatsregierung einen neuen Paragrafen ins Bayrische Gesetz über Erziehung und Unterrichtswesen ein, nach welchem in jedem Klassenzimmer ein Kreuz aufzuhängen ist, um abendländische Werte unter Wahrung der Glaubensfreiheit zu verwirklichen. Im Falle eines Widerspruchs kann eine gütliche Einigung gesucht werden. Dabei ist der Wille der Mehrheit so weit wie möglich zu berücksichtigen.
Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte sieht in dem Anbringen von christlichen Kreuzen in Klassenzimmern keine Grundrechtsverletzung. So entschied der

Gerichtshof im Jahr 2011 in einem italienischen Fall. Der Deutsche reagierte hierauf schriftlich und sah das Urteil für die deutsche Handhabe nicht verbindlich. (Mittlerweile ist das christliche Kreuz aus den meisten Klassenzimmern verschwunden. Mit dem neuen bayrischen Kruzifix-Gesetz von 2018 wird von dieser Entwicklung abgewichen.

1.1.1.2 Religiöse Symbole in Gerichtssälen

Zum Anbringen von religiösen Symbolen in Gerichtsälen existiert keine abschließende bundesgesetzliche Regelung. Allerdings entschied das Bundesverfassungsgericht 1973, dass ein Kreuz im Gerichtssaal entfernt werden muss, wenn es den weltanschaulichen Überzeugungen von Prozessbeteiligten entgegensteht und diese das Abhängen des Kreuzes verlangen. Darüber hinaus haben Richter*innen Ermessensspielraum, ob sie das Kreuz nur für bestimmte Prozesse oder generell aus dem Gerichtssaal entfernen möchten. Insgesamt beeinträchtigt das Kreuz hier, anders als in Schulen, laut Bundesverfassungsgericht nicht das Gebot der staatlichen Neutralität.
De facto sind mittlerweile viele Kreuze dauerhaft aus den Gerichtssälen entfernt worden. Dazu äußerte sich die ehemalige niedersächsische Justizministerin Barbara Havliza und begründete, dass das „Recht durch Menschen gesprochen würde, nicht durch Säle“.

1.1.2 Tragen religiöser Symbole von Mitarbeitenden

Häufig wird die religiöse Zugehörigkeit oder weltanschauliche Überzeugung über bestimmte
Kleidungs- oder Schmuckstücke ausgedrückt. Das Tragen solcher Symbole, während der Arbeitszeit ist bei staatlichen sowie nicht-staatlichen Arbeitgebenden teilweise umstritten.
Musliminnen, die ein Kopftuch tragen, können hierdurch einen erheblichen Nachteil gegenüber konfessionslosen oder christlichen Mitarbeiter*innen erfahren. Das Tragen eines christlichen Kreuzes an einer Kette wird häufig als unproblematisch betrachtet oder nicht thematisiert. Faktisch dreht sich die Debatte um das Tragen religiöser Symbole während der Arbeitszeit überwiegend um das muslimische Kopftuch und die Frage, ob es für die Unterdrückung der Frau steht oder als freie Entscheidung und persönlicher Ausdruck der Religionszugehörigkeit ohne missionarischen Charakter gewertet werden kann.
Religiöse Diskriminierung aufgrund des Tragens religiöser Symbole tritt unter anderem in Schulen, in Gerichten und bei nicht-staatlichen Arbeitgebern auf.

1.1.2.1 Tragen religiöser Symbole an Schulen

Aufgrund der Schulpflicht ist es besonders wichtig die Schulzeit möglichst inklusiv für alle Schüler*innen zu gestalten und das Recht der Eltern auf die Erziehung, sowie die positive und negative Religionsfreiheit der Kinder nicht zu verletzen. Seit 2003 haben aufgrund des Kopftuch I Urteils des Bundesverfassungsgerichts, viele Bundesländer (hauptsächlich die westlichen Länder) Lehrer*innen das Tragen von religiösen Symbolen während des Unterrichts verboten. Das Gericht überließ es den Ländern eine gesetzliche Grundlage zur Regelung des Streits im Rahmen des jeweiligen Schulgesetzes zu schaffen. Im Jahr 2015, mit der Kopftuch II Entscheidung entschied das Gericht allerdings, dass ein abstraktes Verbot von religiösen Zeichen, wie es viele Länder geschaffen hatten,

verfassungswidrig ist. Erst mit dem Nachweis einer konkreten Gefährdung oder Störung des Schulfriedens kann ein religiöses Zeichen im Einzelfall verboten werden. Seitdem wurden die Landesgesetze bei Streitigkeiten häufig verfassungskonform ausgelegt, sodass in der Konferenz muslimische Kopftücher von den Lehrerinnen getragen werden können. Das Urteil wurde von muslimischen Verbänden sowie der Kirche begrüßt. Kritiker*innen sahen hier eine „Gefahr für die offene Gesellschaft“ (FAZ, 14.3.2015: 1). So sprach sich Franziska Giffey (SPD) 2015 gegen die grundsätzliche Erlaubnis des Bundesverfassungsgerichts, als Lehrerin ein muslimisches Kopftuch zu tragen, aus.
Im Jahr 2023 traf das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) erneut die Entscheidung, dass Lehrerinnen in den Ländern nicht pauschal das Tragen eines Kopftuchs untersagt werden darf. Das BVerfG hat eine Verfassungsbeschwerde des Landes Berlin gegen ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts nicht zur Entscheidung angenommen. Dies wirft erneut Zweifel am Berliner Neutralitätsgesetz auf. Das Neutralitätsgesetz untersagt Lehrer*innen und anderen Mitarbeiter*innen das Tragen von religiösen Symbolen im Dienst.

1.1.2.2 Tragen religiöser Symbole an Gerichten

Ähnlich wie beim Tragen religiöser Symbole an Schulen, gab es auch zum Tragen religiöser Symbole bei Gericht lange keine entsprechende Regelung. Die Debatte wurde durch eine in 2015 erhobene Klage in Bayern angestoßen. Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass das Untersagen des Tragens, sichtbarer religiöser Symbole während der Ausübung einer hoheitlichen Tätigkeit bei Gericht einer gesetzlichen Grundlage bedarf. Daraufhin schufen einige Bundesländer entsprechende Landesgesetze.
Baden-Württemberg verabschiedete 2017 das Gesetz zur Neutralität bei Gerichten und Staatsanwaltschaften. 2018 folgte Bayern mit Art. 11 (Amtstracht, Neutralität) des Bayrischen Richter- und Staatsanwaltschaftsgesetzes. In Berlin konnte ein Streitfall über das umstrittene Berliner Neutralitätsgesetz geregelt werden. Niedersachsen und NRW folgten erst später mit eigenen Landesgesetzen.

1.1.2.3 Tragen religiöser Symbole bei nicht-staatlichen Arbeitgeber*innen

Auch nicht-staatliche Arbeitgeber*innen fordern von ihren Mitarbeiter*innen häufig ein neutrales Erscheinungsbild. Sie fordern auf religiös und politisch neutral gegenüber den Kund*innen aufzutreten und geben an Konflikte innerhalb der Belegschaft vermeiden zu wollen. Prinzipiell unterliegt es ihrer unternehmerischen Freiheit von ihren Mitarbeiter*innen zu verlangen sich religiös neutral zu präsentieren. Allerdings zielten hier interne Regelungen zumeist ab auf „besonders auffällige oder großflächige Kleidungsstücke“.
2021 entschied der EuGH dazu, dass solche Regelungen diskriminierend sind, da nicht alle religiösen Symbole gleichbehandelt werden. Im Ergebnis können Arbeitgeber*innen aufgrund ihrer unternehmerischen Freiheit allerdings trotzdem verlangen, dass keine religiösen Symbole getragen werden.
Auch 2022 entschied der EuGH in einem Fall, dass Unternehmen religiöse sowie weltanschauliche Kleidung ihrer Mitarbeiter*innen verbieten dürfen. Solange dieses Verbot „allgemein und unterschiedslos“ für alle Arbeitnehmer*innen gilt, stelle es keine unmittelbare Diskriminierung dar. Aus der Rechtsprechung des EuGH geht aber auch

hervor, dass solche Neutralitätsregeln durchaus eine mittelbare Diskriminierung darstellen können, wenn Personen mit einer bestimmten Religion in besonderer Weise benachteiligt werden.

1.1.3 Religiöse Diskriminierung bei christlichen Arbeitgeber*innen

In Deutschland sind Caritas (katholisch) und Diakonie (evangelisch) Träger von Einrichtungen wie Kindergärten, Schulen, Alten- und Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und weiteren sozialen Diensten. Sie stellen mit insgesamt 1,3 Millionen Mitarbeitende nach der öffentlichen Hand den zweitgrößten Arbeitgeber in Deutschland dar. Die in katholischen oder evangelischen Einrichtungen angebotenen Dienste stehen in der Regel für die gesamte Bevölkerung zur Verfügung.

Auf der Seite der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** finden Sie eine Liste mit Stellen, die eine Beratung im Diskriminierungsfall anbieten.

Bei der Einstellung von Personal legten die christlichen Kirchen und die ihnen zugeordneten Wohlfahrtsverbände durch ihr Selbstbestimmungsrecht lange Zeit fest, dass sie eine Kirchenzugehörigkeit ihrer Mitarbeiter*innen voraussetzen. Aufgrund der Rechtsprechung des EuGH, wird mittlerweile entweder auf eine Anforderung verzichtet oder eine „Identifizierung mit den Aufgaben, Zielen und Werten einer katholischen/evangelischen Einrichtung“ gefordert.

Die Caritas und die Diakonie haben interne Richtlinien erlassen, welche die Voraussetzungen und Anforderungen an die Lebensführung der Mitarbeiter*innen klarstellen. Beide Richtlinien basieren auf dem im Grundgesetz verankerten „Selbstbestimmungsrecht“ der Kirchen. Hierdurch ist ihnen erlaubt, ihre Angelegenheiten selbstständig zu ordnen und zu verwalten.

Gem. §§ 611 und 241 Abs. 2 BGB ist grundsätzlich jede*r Arbeitnehmer*in verpflichtet, Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen seine*r Arbeitgeber*innen zu nehmen. Die Caritas und die Diakonie weiten in ihren internen Richtlinien diese allgemeine Rücksichtnahmepflicht aus und verlangen von ihren Arbeitnehmer*innen eine Lebensführung, die die christlichen Werte berücksichtigt.

Die Anforderungen an die Lebensführung sind von den jeweiligen Glaubensinhalten geprägt. Ein Kirchenaustritt kann beispielsweise ein Arbeitsverhältnis in Frage stellen.

1.1.3.1 Kirchenmitgliedschaft/Kirchenaustritt

Tritt ein*e Mitarbeiter*in aus der katholischen Kirche aus, stellt dies für die Caritas gem. Art. 7 Abs. 4 GrO einen Kündigungsgrund dar. In Ausnahmen kann von einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses abgesehen werden, wenn „schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen“.

In ihrem Buch **„Loyal dienen“** aus dem Jahr 2013 beschreibt die Autorin Corinna Gekeler, wie Einstellungspraktiken bei den Wohlfahrtsverbänden der christlichen Kirchen gehandhabt werden.

Auch bei der Diakonie kann ein Kirchenaustritt gem. § 5 Loyalitätsrichtlinie als Ausdruck besonderer Illoyalität einen Kündigungsgrund darstellen und zu einer Kündigung führen.

Beispielhafte Urteile zur Kündigung aufgrund des Kirchenaustritts bei kirchlichen Arbeitgeber*innen finden Sie in den „Urteilen zu religiöser Diskriminierung bei kirchlichen Arbeitgeber*innen“.

1.2 Rechtliche Grundlagen zum Verbot religiöser Diskriminierung

Religiöse Diskriminierung ist in Deutschland zunächst durch das Grundgesetz (GG) und spezifischer durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verboten. Das Grundgesetz regelt das Verhältnis zwischen Bürger*innen und Staat und verbrieft ein Recht auf Gleichbehandlung sowie ein Abwehrrecht gegen staatliche Eingriffe. Es wirkt allerdings auch in privatrechtlichen Verhältnissen. Daneben garantiert das Grundgesetz den Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht.
Das AGG wurde zur Umsetzung der EU - Richtlinie 2000/78 EG (zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) geschaffen. Es regelt die Beziehung zwischen Privatpersonen untereinander und verbietet Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung.
Aufgrund ihres Selbstbestimmungsrechtes können die christlichen Kirchen ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze ordnen und verwalten. Dafür haben sie kircheninterne Richtlinien formuliert, um das Verhältnis mit den Mitarbeitenden zu regeln.

1.2.1. EU - Richtlinien

Zwischen 2000 und 2004 verabschiedete die Europäische Union mit der Zustimmung Deutschlands vier Richtlinien, unter anderem die sogenannte Beschäftigungsrichtlinie 2000/78. Die EU – Richtlinien bilden die gesetzliche Grundlage für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Beschäftigungsrichtlinie 2000/78 bezieht sich im Spezifischen auf Regelungen im Bereich der Beschäftigung.

Im Art. 1 wird beschrieben, dass der Zweck dieser Richtlinie „die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten“ ist. Art. 2 besagt, dass dieser Gleichbehandlungsgrundsatz bedeutet, dass es keine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung wegen einer der in Artikel 1 erwähnten Gründe geben darf.
Im Art. 4 Abs. 1 wird ausgeführt, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals keine Diskriminierung darstelle, „wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt“.
In Art. 4 Abs. 2 wird desweiteren verdeutlicht, dass „eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche

Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“. Diese Anforderung wurde im § 9 AGG in deutsches Recht umgesetzt.

1.2.2 Das Grundgesetz

Das Grundgesetz garantiert in Art. 4 Abs. 1 und 2 dem einzelnen Bürger die Freiheit, (k)einen Glauben zu haben und das Recht, diesen entsprechend auszuüben. Es gewährleistet außerdem den Freiraum, den Glauben in der Religionsgemeinschaft ungestört zu praktizieren.
Gleichermaßen garantiert das Grundgesetz Art. 3 Abs. 3 die Gleichbehandlung aller Menschen. Niemand darf wegen seines Glaubens oder seiner religiösen Anschauungen benachteiligt werden. Dies gilt in gleicher Weise für Atheisten*innen.

Hinnerk Wißmann erklärt in seinem Artikel: **„Religion und Pluralität: Neue Herausforderungen für die Schule im Verfassungsstaat“** die historische Verknüpfung und aktuelle Herausforderungen der rechtlichen Verknüpfung zwischen Staat und Kirche.

Das Selbstbestimmungsrecht, auf das sich die christlichen Kirchen in Deutschland berufen, leitet sich aus der 1919 in Kraft getretenen Weimarer Reichsverfassung (WRV) ab. Durch Art. 140 des Grundgesetzes wurden die Bestimmungen der Artikel 136, 137, 138, 139 und 141 der Weimarer Reichsverfassung im Mai 1949 Bestandteil des Grundgesetzes.
Selbstbestimmungsrecht bedeutet für die Kirchen, dass sie ohne Einflussnahme des Staates beispielsweise interne Ämter besetzen können, Kirchensteuern erheben und alle Belange bezüglich der Gottesdienste selbst regeln dürfen. Sie müssen sich jedoch an die Schranken der für alle geltenden Gesetze halten.

1.2.3 AGG

Gem. § 1 AGG ist Ziel des Gesetzes, u.a. Benachteiligungen aus Gründen der Religion oder Weltanschauung zu verhindern oder zu beseitigen. Daraus ergibt sich, dass eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung grundsätzlich dem Ziel des Gesetzes widerspricht, in bestimmten Fällen aber erlaubt sein kann.
So regelt § 8 AGG Ausnahmebedingungen für Beschäftigungsverhältnisse, § 9 AGG benennt spezifische Regelungen für Beschäftigungsverhältnisse bei Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden und § 20 AGG regelt Ausnahmen für die Ungleichbehandlung wegen der Religion für Vertragsverhältnisse zwischen Privatpersonen.

1.2.3.1 § 8 AGG

Gemäß § 8 Abs. 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines im Gesetz genannten Diskriminierungsgrundes zulässig, wenn der Grund der Benachteiligung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Es müssen alle Voraussetzungen vorliegen, um eine Ungleichbehandlung zu rechtfertigen.

Auf der Seite der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** finden Sie das AGG in leichter Sprache und in Gebärdensprache.

Wenn der Benachteiligungsgrund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine „wesentliche“ und „entscheidende“ berufliche Anforderung darstellt und wenn der Zweck „rechtmäßig“ sowie die Anforderung „angemessen“ ist, muss also im Einzelfall geprüft und im Zweifel von einem Gericht geklärt werden.

1.2.3.2 § 9 AGG

§ 9 AGG bezieht sich spezifisch auf konfessionelle Arbeitgeber. Hier bezieht sich Abs. 1 auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und die Anforderungen, die sie an Mitarbeiter*innen stellen dürfen. Abs. 2 gestattet den Kirchen und ihren nachgeordneten Organisationen als Arbeitgeberende von den Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten zu verlangen.

Das BUG hat 2023 gemeinsam mit anderen Organisationen, die im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit tätig sind, eine Ergänzungsliste zur Reform des AGG ausgearbeitet. In dieser wird die Streichung von § 9 AGG gefordert.

Grundlage für § 9 stellt die Europäische Richtlinie 2000/78 EG dar, die eine Ungleichbehandlung im Beschäftigungsbereich aufgrund der Religion im Grundsatz verbietet, aber eine eng formulierte Ausnahme zulässt. § 9 AGG war im Jahr 2007 unter anderem Gegenstand eines Vertragsverletzungsverfahrens zur Umsetzung dieser EU-Richtlinie zwischen der Europäischen Kommission und der BRD. § 9 Absatz 1 des AGG räumt den konfessionellen Arbeitgeber*innen ein, eine Religionszugehörigkeit ihrer Mitarbeiter*innen zu verlangen, sofern diese nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Dies kann zum Beispiel bei einer Erzieherin in einem pastoralen Kindergarten der Fall sein, nicht aber bei einem Koch im gleichen Kindergarten.

Zur Unterscheidung wird von „verkündungsnahen“ Tätigkeiten, wie Priestern oder Seelsorgern, und „verkündungsfernen“ Tätigkeiten, wie dies z.B. Verwaltungs- oder Servicepersonal darstellt, gesprochen.

§ 9 Abs. 2 AGG formuliert die Möglichkeit der Religionsgemeinschaften, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu dürfen.

Ein Vergleich von 2000/78/EG RL und § 9 Abs. 1 AGG:

Art. 4 Abs. 2 S. 1 Hs. 2 RL	**§ 9 Abs. 1 AGG**
(…) eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person [stellt] keine Diskriminierung dar […], wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.	(…) ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, (…) zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

1.2.3.3 § 20 AGG

Gemäß § 20 AGG ist eine Ungleichbehandlung wegen der Religion dann rechtmäßig, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt.
Ein solcher sachlicher Grund liegt gemäß § 20 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 AGG insbesondere dann vor, wenn die Ungleichbehandlung wegen der Religion im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gerechtfertigt ist.

> Auf der **BUG Webseite** finden Sie weitere Informationen zur geplanten Novellierung des AGG in 2023.

Wie Hildegund Ernst, Anna Braunroth und Angelika Wascher in ihrem Kommentar beschreiben, können sich auf religiöse Überzeugungen neben Einzelpersonen auch Religionsgemeinschaften und deren zugeordnete Einrichtungen im Rahmen des Selbstbestimmungsrechtes berufen. Demnach sind
sie frei in der Verwaltung und Ordnung ihrer Angelegenheiten. Die Begriffe Verwaltung und Ordnung sind weit auszulegen. Sie umfassen sowohl das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht, die Verwaltung des eigenen Vermögens sowie karikativ-diakonische Tätigkeiten.

1.3 Kircheninterne Richtlinien

Die christlichen Kirchen haben auf dem Gebiet des Arbeitsrechts von ihrem Selbstbestimmungsrecht Gebrauch gemacht und kircheninterne Richtlinien erlassen. In der katholischen Kirche und den ihr zugehörigen Einrichtungen heißt diese interne Richtlinie „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO). In der evangelischen Kirche und ihren zugeordneten Einrichtungen ist es die Loyalitätsrichtlinie, kurz für „Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“.

1.3.1 Grundordnung der Caritas

In der Grundordnung der katholischen Kirche heißt es, dass „alle Mitarbeitenden […] unabhängig von ihren konkreten Aufgaben ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechtes, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten […] einer den Menschen dienenden Kirche sein [können]“ (Art. 3 Abs. 2 GrO). Eine Voraussetzung für Mitarbeitende sei eine positive Offenheit und Grundhaltung gegenüber der Botschaft des Evangeliums (Art. 3 Abs. 2 GrO). Die katholische Kirche erwartet von ihren Mitarbeiter*innen, dass sie sich im Rahmen ihrer Tätigkeit mit den Zielen und Werten der Einrichtung identifizieren (Art. 6 Abs. 2 GrO). Eine Religionszugehörigkeit stellt somit keine Einstellungsvoraussetzung mehr dar, wie dies bis 2022 der Fall war. Dabei müssen allerdings Mitarbeiter*innen, die pastorale oder katechetische Tätigkeiten ausführen oder das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, der katholischen Kirche angehören (Art. 6 Abs. 3-4 GrO).
Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Kirchenaustritt in der Regel zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Von einer Kündigung kann abgesehen werden, wenn

schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen (Art. 7 Abs. 4 GrO).
Lange Zeit stellte für die katholische Kirche eine Scheidung, die Zweitehe und Homosexualität und eine eingetragene Lebenspartnerschaft einen schweren Loyalitätsbruch dar, was zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen konnte. Mit der Neufassung der Grundordnung vom 22.11.2022 entfielen diese Anforderungen jedoch. In Art. 7 Abs. 2 GrO der neuen Ordnung wird festgehalten, dass „der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, rechtlichen Bewertungen entzogen [bleibt]“. Diese Regelung gelte jedoch nicht Kandidaten für das Weiheamt, Kleriker, Ordensangehörige sowie Personen im Postulat und Noviziat.

1.3.2 Loyalitätsrichtlinie der Diakonie

Die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche richtet sich nach der konkreten Ausgestaltung des kirchlichen Auftrags. Es wird grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche für die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und der Diakonie vorausgesetzt. Für Mitarbeiter*innen, die in Aufgabenbereichen der Seelsorge, Verkündigung und der evangelischen Bildung tätig sind, gilt dies beispielsweise uneingeschränkt (§ 3 Abs. 1 LR) (externer Link: https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/41754). Auch die Arbeit als Dienststellenleitung setzt eine Kirchenzugehörigkeit voraus. Desweiteren wird erwähnt, dass sofern die Art der Aufgabe es erlaubt und es mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist, können auch Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören. (§ 3 Abs. 2 LR). Menschen, die aus der evangelischen Kirche ausgetreten sind, scheiden prinzipiell als Arbeitnehmer*innen aus (§ 3 Abs. 3 LR).
Die Evangelische Kirche und Diakonie verlangt in § 4 LR, von christlichen Mitarbeiter*innen, dass sie für die evangelische Prägung der Dienststelle eintreten. Nicht-Christ*innen haben diese lediglich zu achten.
Als Verstoß gegen kirchliche Anforderungen gilt ein Austritt aus der evangelischen Kirche während des Arbeitsverhältnisses. Der Austritt kann zu einer Kündigung führen (§ 5 Abs. 2 LR).

1.4 Urteile

Wir haben für Sie einige beispielhafte Urteile zum Thema religiöse Diskriminierung in Deutschland zusammengestellt. Klicken Sie auf das jeweilige Thema, um die Zusammenfassungen der Urteile einsehen zu können:

- Tragen religiöser Symbole von Arbeitnehmer*innen
- Religiöse Symbole an/in öffentlichen Gebäuden
- Religiöse Diskriminierung bei christlichen Arbeitgeber*innen

1.4.1 Urteile zum Tragen religiöser Symbole von Arbeitnehmer*innen

Fortsetzungsfeststellungsklage bei Kopftuchverbot für Rechtsreferendarin
BVerwG, Urt. v. 12.11.2020 – 2 C 5/19 (VGH München)
Sachverhalt:
In Bayern wurde einer Rechtsreferendarin das Tragen eines muslimischen Kopftuches in der Gerichtsstation beim Ausüben hoheitlicher Tätigkeiten verboten. Die Zulassung zum juristischen Vorbereitungsdienst erfolgte unter der Auflage, dass bei Ausübung hoheitlicher Tätigkeiten mit Außenwirkung keine Kleidungsstücke, Symbole und andere Merkmale getragen werden dürfen, die objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die religiös-weltanschauliche Neutralität der Dienstausübung zu beeinträchtigen. Im Januar 2015 legte die Klägerin erfolglos Widerspruch gegen die Auflage ein. Mit der im April 2015 erhobenen Klage beantragte die Klägerin zunächst, die Auflage aufzuheben. Nachdem mit Ablauf des Mai 2015 die Gerichtsstation beendet war, hob der Präsident des Oberlandesgerichts die Auflage im Juni 2015 auf, weil sie nicht mehr erforderlich war. Daraufhin beantragte die Klägerin im Juli 2015 nachträglich festzustellen, dass die Auflage rechtswidrig gewesen sei.

Entscheidung:
Das Verwaltungsgericht Augsburg hat dem Antrag im Juni 2016 stattgegeben (VG Augsburg, Urt. v. 30.6.2016 – Au 2 K15.457 Der Verwaltungsgerichtshof (VGH) hob das Urteil des Verwaltungsgericht auf und wies die Klage wegen mangelndem Feststellungsinteresse ab (VGH München, Urt. v. 7.3.2018 – 3 BV 16.2040). Das BVerwG hat das erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt. Demnach bewirkte die Auflage einen schwerwiegenden Eingriff in die Religionsfreiheit]), der auf keiner Rechtsgrundlage beruhte. Die gesetzliche Grundlage hierfür ist erst nachträglich (2018) durch Art. 11 Abs. 2 Bayerisches Richter- und Staatsanwaltsgesetz (externer Link: https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayRiStAG-11) in Verbindung mit Art. 57 Bayerisches Gerichtsverfassungsausführungsgesetz (externer Link: https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayAGGVG-57) geschaffen worden. Diese Klage wurde vom BUG begleitet.

Kopftuchverbot für Rechtsreferendarinnen verfassungsgemäß, BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17
Sachverhalt:
Die muslimische Beschwerdeführerin war Rechtsreferendarin im Land Hessen. Sie trägt in der Öffentlichkeit ein Kopftuch. Noch vor Aufnahme der Ausbildung wurde sie durch das Oberlandesgericht mit einem Hinweisblatt darüber belehrt, dass sich nach hessischer Gesetzeslage Rechtsreferendare im juristischen Vorbereitungsdienst gegenüber Bürger*innen religiös neutral zu verhalten hätten und sie daher mit Kopftuch keine Tätigkeiten ausüben dürfe, bei denen sie als Repräsentantin der Justiz oder des Staates wahrgenommen werden könnte. Gegen die entsprechende Verwaltungspraxis stellte die

Beschwerdeführerin beim Verwaltungsgericht einen Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz, den der Hessische Verwaltungsgerichtshof in der Beschwerdeinstanz zurückwies.

Entscheidung:

Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass ein pauschales Kopftuchverbot bei Gericht nicht verfassungswidrig ist. Das Verbot greift zwar in die Glaubensfreiheit der Klägerin ein, dies ist aber durch die Verpflichtung des Staates zu religiöser Neutralität und die Funktionsfähigkeit der Rechtspflege gerechtfertigt.

Verfassungswidriges pauschales Kopftuchverbot für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, BVerfG, Beschluss vom 27.01.2015 - 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10

Sachverhalt:

In Nordrhein-Westfahlen wurde eine angestellte Lehrerin und eine Sozialpädagogin, die jeweils ein muslimisches Kopftuch trugen, hierfür nach § 57 Abs. 4 des Schulgesetzes NRW abgemahnt/gekündigt. Eine der Frauen trug ersatzweise eine Wollmütze anstelle des muslimischen Kopftuches. Auch dies wurde ihr vom Arbeitgeber verboten. Als Begründung wurde eine allgemeine Gefährdung des Schulfriedens aufgrund der Signalwirkung eines muslimischen Kopftuches angeführt. Dies könnte bei Eltern und Schüler*innen den Eindruck hervorrufen, dass die Lehrkräfte gegen die Menschenwürde, die Gleichstellung von Mann und Frau oder andere Freiheitsrechte auftreten würden.

Entscheidung:

Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass ein pauschales Kopftuchverbot für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen rechtswidrig ist. Um religiöse Bekundungen der Lehrkräfte zu unterbinden, muss eine konkrete Gefahr für den Schulfrieden bzw. die staatliche Neutralität vorliegen. Eine generell angenommene Vermutung dessen reicht hier nicht aus. Somit muss § 57 Abs. 4 S.3 SchulG NRW im Sinne der Art 3 Abs. 3 S. 1 GG iVm Art. 33 Abs. 3 GG verkürzt ausgelegt werden. Ähnliche Urteile sind in den Folgejahren auch in anderen Bundesländern ergangen. Folgend finden Sie eine Auflistung der Urteile aus verschiedenen Bundesländern.

1. Benachteiligung wegen der Religion – Kopftuchverbot: BAG, Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 62/19

2. Entschädigung bei Nachteil im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens wegen des Tragens eines Kopftuchs: Oberverwaltungsgericht Lüneburg, Urteil vom 24. April 2020 – 5 LB 129/

3. Entschädigung bei Nachteil im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens wegen des Tragens eines Kopftuchs: Oberverwaltungsgericht Lüneburg, Urteil vom 24. April 2020 – 5 LB 129/18

4. Benachteiligung im Stellenbesetzungsverfahren - Nichtberücksichtigung für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis: Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 07. Oktober 2019 – 6 A 2628/16

5. Kopftuchverbot für Lehrerinnen an allgemeinbildenden Schulen - Diskriminierung wegen der Religion - verfassungskonforme Auslegung des Neutralitätsgesetzes des Landes Berlin: LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27. November 2018 – 7 Sa 963/18

6. Kopftuchverbot für eine Beamtin der Kommunalverwaltung (Abteilung Allgemeine Soziale Dienste): VG Kassel, Urteil vom 28. Februar 2018 – 1 K 2514/17. KS

7. Rücknahme einer Einstellungszusage wegen Tragens eines Kopftuches - Schadensersatz (AGG): VG Osnabrück, Urteil vom 18. Januar 2017 – 3 A 24/16

WABE e.V. / Müller Handels GmbH
EuGH-Urteil vom 15.07.2021 - verb. Rs. C-804/18 und C-341/19
Sachverhalt:
Zwei deutsche Gerichte legten dem EuGH Fälle, in denen Angestellten bei privaten Arbeitgebenden das Tragen eines muslimischen Kopftuches während der Arbeitszeit untersagt wurde, zur Vorabentscheidung vor. In einem Fall ging es um die Arbeit als Kindergärtnerin (WABE e.V.). Hier sollten die Mitarbeiterinnen am Arbeitsplatz keine sichtbaren Zeichen ihrer politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugungen tragen. In dem zweiten Fall ging es um eine Tätigkeit im Verkaufsbereich eines Drogeriemarktes (Müller Handels GmbH), wo am Arbeitsplatz keine auffälligen großflächigen Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Art getragen werden sollten. Streitig war in diesen Fällen die Auslegung der
Richtlinie 2000/78 EG (zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf).

Entscheidung:
Der EuGH entschied, dass die Weisung der Drogeriekette nicht richtlinienkonform ist, da sich diese auf auffällige großflächige Zeichen beschränkt und so zu einer unmittelbaren Diskriminierung von Mitgliedern bestimmter Religionen führt. Bei einem generellen, betriebsinternen Verbot von religiösen oder weltanschaulichen Symbolen und Zeichen liegt jedoch keine unmittelbare Benachteiligung vor. Generelle Verbote begründen eine mittelbare Benachteiligung, die durch eine Politik politischer, weltanschaulicher und religiöser Neutralität gegenüber Kund*innen oder Nutzer*innen gerechtfertigt sein kann. Voraussetzung für eine solche Rechtfertigung ist ein wirkliches Bedürfnis, also der Nachweis einer Beeinträchtigung der unternehmerischen Freiheit, welcher durch die religiösen Symbole kausal verursacht wird. Da die Richtlinie 2000/78 EG (zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in

Beschäftigung und Beruf) selbst zu Religions-/Weltanschauungsfreiheit und rechtmäßigen Einschränkungen (wie beispielsweise Unternehmerfreiheit) keine Regelung trifft, kann nationales Recht bzw. nationale Rechtsprechung im Rahmen des mitgliedstaatlichen Wertungsspielraums zur Auslegung der Richtlinie herangezogen werden. Der Fall war lange vor dem BAG anhängig. Dieses teilte mit, dass es vorerst keine Entscheidung treffen würde. Des Weiteren hieß es, dass die Parteien einen Vergleich geschlossen haben.

L.F. gegen S.C.R.L.
EuGH-Urteil vom 13.10.2022 – C-344/20
Sachverhalt:
Im Rahmen ihrer Berufsausbildung bewarb sich die Klägerin bei einer Gesellschaft, welche Sozialwohnungen (S.C.R.L.) verwaltet. Sie wurde zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, bei dem sie gefragt wurde, ob sie bereit sei die Neutralitätsregel einzuhalten. Die Neutralitätsregel besagte, dass Angestellte des Unternehmens durch ihre Kleidung keine religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen zu Ausdruck bringen sollen. Nachdem sich die Frau weigerte ihr Kopftuch abzunehmen, wurde ihre Bewerbung nicht angenommen. Das Arbeitsgericht in Brüssel legte dem EuGH zur Vorabentscheidung die Frage vor, ob die Neutralitätsregel eine unmittelbare Diskriminierung darstelle.
Entscheidung:
Der EuGH stellt fest, dass die interne Regel keine unmittelbare Diskriminierung darstelle. In dem Fall beschränke sich die Regel nämlich nicht nur auf großflächige Zeichen einer bestimmten Religion, sondern auf das Tragen jeglicher Zeichen, die politische, religiöse und weltanschauliche Überzeugungen ausdrücken. Somit ist der Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass eine Arbeitsordnung eines Unternehmens, die es Arbeitnehmer*innen verbietet ihre weltanschaulichen oder religiösen Überzeugungen auszudrücken, keine unmittelbare Diskriminierung darstellt, solange diese Bestimmung unterschiedslos und allgemein angewendet wird.
Der Gerichtshof räumte aber auch ein, dass eine mittelbare Diskriminierung vorliegen kann, wenn Personen bestimmter Religionen und Weltanschauungen besonders von der internen Richtlinie betroffen sind. Das sei von dem Arbeitsgericht in Brüssel zu prüfen.

1.4.2 Urteile zu religiösen Symbolen an/in öffentlichen Gebäuden

Bayrischer VGH, Urteil vom 01.06.2022 – 5 N 20.1331 –
Antrag auf Aufhebung des „Kreuzerlasses“ der Bayerischen Staatsregierung
Sachverhalt:
In der entsprechend geänderten Vorschrift der Allgemeinen Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaates Bayern werden alle bayerischen staatlichen Behörden verpflichtet, im Eingangsbereich eines jeden Dienstgebäudes gut sichtbar ein christliches Kreuz anzubringen. Die Änderung wurde im Gesetz- und Verordnungsblatt bekannt gemacht und trat zum 1. Juni 2018 in Kraft. Kurz darauf haben der Bund für

Geistesfreiheit und andere Unternehmen sowie Einzelpersonen Klage aufgrund ihrer negativen Religionsfreiheit erhoben.

Entscheidung:

Der bayrische Verfassungsgerichtshof sowie das Verwaltungsgericht München sehen sich nicht zuständig für den Prozess. Der bayrische Verfassungsgerichtshof sah in der Klage ein verwaltungsgerichtliches Anliegen und entschied, dass ein Normenkontrollverfahren nicht in Betracht käme, da schon förmlich keine unmittelbare Außenwirkung bestünde. Das Verwaltungsgericht verwies den Fall nach § 47 Abs. 1 Nr. 2 VwGO i.V.m. Art. 5 Satz 1 AGVwGO an den Verwaltungsgerichtshof wegen sachlicher Unzuständigkeit. Demnach entfalte die streitige Norm tatsächliche Außenwirkung.

Mit dem Urteil vom 01.06.2022 gab der Bayrischer Verwaltungsgerichtshof dann bekannt, dass das Anbringen von Kreuzen in Behörden in Bayern zwar das staatliche Neutralitätsgebot verletzte. Eine Aufhebung der Rechtsgrundlage würde sich daraus jedoch nicht ergeben.

CASE OF LAUTSI AND OTHERS v. ITALY

EGMR Urteil vom 18.03.2011 - (Application no. 30814/06)

Sachverhalt:

Zwei Kinder in Italien besuchten eine staatliche Schule in deren Klassenzimmer Kruzifixe angebracht waren. Nachdem der Vater vergeblich bei einer Versammlung verlangte, dass die christlichen Kreuze abgenommen werden, erhob die Mutter Klage aufgrund eines Verstoßes gegen das Gebot staatlicher Neutralität in Religionsfragen. Die Klage ging vergeblich durch alle nationalstaatlichen Instanzen. Im Juli 2006 schalteten sie den Europäische Gerichtshof für Menschenrechte ein. Die Kleine Kammer gab im November 2009 der Familie Recht und sprach ihr eine Entschädigung von 5.000 Euro zu. Die italienische Regierung beantragte daraufhin die Überprüfung des Urteils durch die Große Kammer. Italien vertrat dabei die Auffassung, dass das christliche Kreuz in dem katholisch geprägten Land heute eine Tradition darstelle, welche, über ihre religiöse Bedeutung hinaus, die Werte und Prinzipien der westlichen Demokratie und Zivilisation symbolisiere.

Entscheidung:

Der Gerichtshof entschied am 18. März 2011 im Sinne. Im Kruzifix liege nur ein «passives Symbol, welches nicht mit einem didaktischen Vortrag oder mit der Teilnahme an einer religiösen Handlung» zu vergleichen sei. Außerdem lasse es sich nicht beweisen, dass die Präsenz von religiösen Symbolen in Unterrichtsräumen tatsächlich einen Einfluss auf die Schüler*innen hat. Der Gerichtshof kommt folglich zum Schluss, dass die Wirkung der höheren Sichtbarkeit des Kruzifixes, angesichts dieser Tatsachen relativiert werden müsse. Das elterliche Recht der Klägerin, ihre Kinder nach ihrer eigenen Weltanschauung zu erziehen sei insgesamt durch die Anwesenheit von Kruzifixen in Klassenzimmern unberührt.

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 12. Januar 2010 – 3 ZB 08.2634
Sachverhalt:
Ein Lehrer unterrichtete in einer bayrischen staatlichen Schule. Er beantragt erfolglos das Entfernen der christlichen Kreuze aus den Räumen, in denen er unterrichtet oder sich dienstlich aufhält und beruft sich dabei auch auf den „Kruzifix-Beschluss“ des BVerfG von 1995. Dieser verbietet christliche Kreuze in Schulen. In Bayern sollen die christlichen Kreuze im Rahmen der Widerspruchsregelung mit § 13 Abs. 1 Satz 3 Volksschulordnung auf Verlangen abgehängt werden.
Entscheidung:
Das Augsburger Verwaltungsgericht gab der Beklagten als erste Instanz recht. Das Gericht wägte die Glaubensfreiheit gemäß Art. 4 Abs. 1 GG einerseits und die Grundsätze des Berufsbeamtentums gemäß Art. 33 Abs. 5 GG miteinander ab. Im Ergebnis dieser Abwägung überwog die besondere Weisungsgebundenheit des Beamtentums unter Berücksichtigung des Willens der Mehrheit i.S.v. Art. 7 Abs. 3 Satz 4. Auch wenn die Glaubensfreiheit nicht dem Mehrheitsprinzip unterliegt, so überwiege die besondere Beeinträchtigung der Beklagten bei der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags, wenn die Mehrheit der Schüler*innen christlichen Glaubens ist. Außerdem gibt es keine Hinweise dafür, dass die Schülerschaft nicht für die Beibehaltung des Kreuzes eintreten würde. Die Argumente des „Kruzifix Beschluss“ des BVerfG, nach welchem in Schulen zu Wahrung der negativen Religionsfreiheit von Schüler*innen, keine Kreuze aufgehangen werden dürfen, gelten für den Lehrer nicht. Vielmehr hat er das christliche Kreuz als Amtsperson in erster Linie gemäß der Sinnzuweisung in Art. 7 Abs. 3 Sätze 1 und 2 BayEUG zu verstehen. Für den Fall, dass Lehrkräfte dem christlichen Kreuz, neben dem gesetzlich vorgeschriebenen auch einen belastenden Sinngehalt zuschreiben, so überwiegt der gesetzliche Auftrag zur Anbringung des Kreuzes, dem Beamte infolge der Gehorsamspflicht zu dulden haben. Es ist ihnen verboten, sich über den gesetzlich normierten Sinngehalt des christlichen Kreuzes ohne weiteres hinwegzusetzen.
Die Berufung wurde vom bayrischen Verwaltungsgerichtshof abgelehnt. Die Klage war mehrere Jahre beim Verfassungsgerichtshof anhängig. Wegen der bevorstehenden Pensionierung des Klägers und Ruhestand des Anwalts, wurde die Verfassungsbeschwerde zurückgenommen. Damit ist das Urteil des Augsburger Verwaltungsgericht rechtskräftig.

1.4.3 Urteile zu religiöser Diskriminierung bei kirchlichen Arbeitgeber*innen

Kündigung eines katholischen Chefarztes wegen Wiederheirat
BAG, Urt. v. 20.2.2019 – 2 AZR 746/14 (LAG Düsseldorf, Urt. v. 1.7.2010 – 5 Sa 996/09)
Sachverhalt:
Ein katholischer Arzt war bei einem katholischen Krankenhaus als Chefarzt beschäftigt. Den Dienstvertrag schlossen die Parteien unter Zugrundelegung der vom Erzbischof von Köln erlassenen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO 1993). Nach der Scheidung von seiner ersten Lebensgefährtin

heiratete der Arzt ein zweites Mal (standesamtlich) und wurde daraufhin wegen grober Verletzung der vertraglichen Loyalitätspflichten nach Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 gekündigt. Demnach handelte es sich unter anderem, beim Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe, um einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß, der eine Kündigung rechtfertigen konnte. Hiergegen hat sich der Kläger mit der Kündigungsschutzklage gewandt.

Entscheidung:

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Das BAG legte den Fall dem EuGH vor. Dies stellte fest, dass in der erhöhten Anforderung an das Privatleben des Arztes aufgrund seiner Zugehörigkeit zur katholischen Kirche eine Ungleichbehandlung gegenüber seinen nicht-katholischen Kolleg*innen und damit wegen eines der in § 1 AGG genannten Grundes Benachteiligung darstellt, ohne dass dies nach § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt ist. Mit seiner Wiederverheiratung hat der Kläger weder eine wirksam vereinbarte Loyalitätspflicht noch eine berechtigte Loyalitätserwartung seines Arbeitgebers verletzt. Die Vereinbarung im Dienstvertrag, mit der die Grundordnung 1993 in Bezug genommen wurde, ist gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, soweit dadurch das Leben in kirchlich ungültiger Ehe als schwerwiegender Loyalitätsverstoß bestimmt ist. Dies folgt aus einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 9 Abs. 2 AGG und dem Anwendungsvorrang des Unionsrechts. Die Loyalitätspflicht, keine nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der katholischen Kirche ungültige Ehe zu schließen, sei im Hinblick auf die Art der Tätigkeiten des Klägers und die Umstände ihrer Ausübung keine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung gewesen. Das BAG urteilte in seinem abschließenden Urteil im Sinne des EuGHs.

VG Augsburg, Urteil vom 19. Juni 2012 – Au 3 K 12.266 – Kündigung während der Elternzeit wegen gleichgeschlechtlicher Partnerschaft

Sachverhalt:

Mit Beantragung der Elternzeit legte die katholische Leiterin einer Kindertagesstätte eine Bescheinigung über ihre eingetragene Lebenspartnerschaft vor und machte so ihre Homosexualität bekannt. Hieraufhin wurde ihr gekündigt, da sie die katholische Glaubens- und Sittenlehre nicht anerkenne und beachte. Dies sei eine wesentliche Anforderung für die Arbeit im pfarrlichen Kindergarten. Somit verstoße sie gegen Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wurde vom Gewerbeaufsichtsamt nicht genehmigt, da kein Tatbestand im Sinne des §18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (externer Link: https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/__18.html) vorliege. Somit wären die erhöhten Anforderungen an eine Kündigung während der Elternzeit nicht erfüllt. Hiergegen hat der katholische Arbeitgeber Klage erhoben.

Entscheidung:

Das Verwaltungsgericht wies die Klage ab. In der Eingehung der gleichgeschlechtlichen eingetragenen Lebenspartnerschaft bestehe zwar nach kirchlichem Verständnis ein

schwerer Loyalitätsbruch, welche eine Verletzung der vertraglichen Nebenpflichten darstellt. Allerdings begründet dies keinen besonderen Kündigungsgrund nach § 18 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und. Die Verletzung der vertraglichen Nebenpflichten führt hier nach Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht dazu, dass der Klägerin die Aufrechterhaltung des bestehenden Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit schlechthin unzumutbar ist. Ohnehin hat die Leiterin des Kindergartens während der Elternzeit keinen Kontakt zu Kindern oder Eltern in der Kindertagesstätte. Ob kirchliche Arbeitgeber grundsätzlich Kündigungen wegen gleichgeschlechtlicher Partnerschaften aussprechen können, ließ das Gericht zur Entscheidung der Arbeitsgerichte offen.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 10. Februar 2021 – 4 Sa 27/20 Außerordentliche Kündigung wegen Kirchenaustritts - ordentlich unkündbarer Koch in evangelischer Kindertagesstätte

Sachverhalt:
Ein als Koch angestellter Mitarbeiter in einem evangelischen Kindergarten wurde auf seinen Austritt aus der Kirche hin außerordentlich und fristlos gekündigt. Hiergegen erhob er Klage.
Entscheidung:
Das Arbeitsgericht sowie das Landesarbeitsgericht erklärte die Kündigung für unwirksam, da sie eine ungerechtfertigte Benachteiligung darstelle. Die Loyalitätserwartung, dass der Kläger nicht aus der evangelischen Kirche austrete, stellt keine wesentliche und berechtigte berufliche Anforderung dar. Insbesondere ist nicht ausreichend dargestellt, dass der Kläger als Koch an der Bestimmung des Ethos der evangelischen Kirche mitwirke. Die berufliche Anforderung einer Kirchenmitgliedschaft ist in diesem Fall nicht gerechtfertigt.

Vera Egenberger gegen Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. EuGH-Urteil vom 17.04.2018 - Rs. C-414/16
Sachverhalt:
Der Beklagte – ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) schrieb eine Stelle für einen Referenten/eine Referentin aus. Es sollte ein Bericht einer Arbeitsgruppe zu Rassismus gemeinsam mit anderen Organisationen erarbeitet werden. In der Stellenausschreibung wurde die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörenden Kirche sowie die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag als Voraussetzung formuliert. Die Klägerin, die nicht Mitglied einer Kirche ist, bewarb sich erfolglos um die Stelle. Auch zu einem Vorstellungsgespräch wurde sie nicht eingeladen.
Entscheidung:
Nach deutscher Rechtsprechung war eine kirchliche Festlegung wegen des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen vor staatlichen Arbeitsgerichten nur eingeschränkt auf Plausibilität, nicht aber inhaltlich überprüfbar. Die Klägerin sah darin einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78 (zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die

Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen der Religion. Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) entschied der: Das Vorbringen eines kirchlichen Arbeitgebers, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation, muss gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen unabhängigen bzw. gerichtlichen Kontrolle sein können. Eine derartige berufliche Anforderung liegt vor, wenn sie notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten ist, keine sachfremden Erwägungen enthält und verhältnismäßig ist. Dies war bei der ausgeschriebenen Stelle nicht der Fall. Seit 2018 ist der Fall vor dem Bundesverfassungsgericht anhängig.

Kirchenaustritt - Wartezeitkündigung - Benachteiligung wegen der Religion
Bundesarbeitsgericht, Beschluss von 21. Juli 2022 - 2 AZR 130/21 (A)
Sachverhalt:
Eine Hebamme war über mehrere Jahre in einem Krankenhaus angestellt, welches dem Deutschen Caritasverband angeschlossen ist. Während sie als Selbstständige arbeitete und nicht angestellt war, trat sie aus der katholischen Kirche aus. Im Zuge einer Wiedereinstellung wurde ihr während der Wartezeit/Probezeit aufgrund des Kirchenaustritts gekündigt. Die Hebamme hat hiergegen Klage erhoben. In der Kündigung liege eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber anderen Hebammen vor, die von vornherein atheistisch seien.
Entscheidung:
Das Arbeitsgericht hat in erster Instanz der Klage aufgrund widersprüchlichen Verhaltens der Beklagten nach § 242 BGB stattgegeben. Vor der Einstellung der Klägerin sei keine Prüfung ihrer Religionszugehörigkeit erfolgt. Also kann hierin weder eine Einstellungsvoraussetzung noch ein Kündigungsgrund liegen. Hierfür spricht auch, dass die Beklagte auch andere konfessionslose Hebammen beschäftige.
Das Landesarbeitsgericht Hamm gab allerdings der Berufung der Beklagten statt. Unter der Beachtung des Selbstverständnisses der katholischen Kirche stelle es eine gerechtfertigte berufliche Anforderung dar, die Ausübung der Tätigkeit einer Hebamme davon abhängig zu machen, dass ein Austritt aus der katholischen Kirche nicht erfolgt ist. So verstößt die Kündigung nicht gegen §§ 1, 7 AGG. Die Ungleichbehandlung gegenüber konfessionslosen Mitarbeiter*innen ist nach § 9 Abs. 1, 2. Var. AGG gerechtfertigt. Der Austritt aus der Kirche kommt einem aktiven Bruch mit der katholischen Kirche gleich.
Das Bundesarbeitsgericht hat das Verfahren ausgesetzt und ersucht in 2022 den EuGH um Klärung der Auslegung des Unionsrechts. Es soll geklärt werden, ob diese Ungleichbehandlung durch die nationale Regelung des AGG gerechtfertigt werden kann.

Loyalitätspflichtverletzung - Kirchenaustritt - Schwangerenberatung
ArbG Wiesbaden, Urteil vom 10. Juni 2020 – 2 Ca 288/19
Sachverhalt:
Eine Sozialpädagogin, die in der Schwangerenberatung bei einem katholischen Arbeitgeber tätig ist, tritt aus der katholischen Kirche aus finanziellen Gründen aus. Daraufhin wird ihr die Stelle mit der Begründung einer schweren Verletzung der Loyalitätspflicht gekündigt.
Entscheidung:
Das Arbeitsgericht Wiesbaden gibt der Klägerin recht. Die Kündigung stellt eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung nach § 7 AGG dar, da sie gegenüber Arbeitnehmer*innen die nicht der katholischen Kirche angehören und folglich auch nicht austreten können, benachteiligt wurde. Diese Ungleichbehandlung kann auch nicht gemäß § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt werden. § 9 Abs. 2 AGG rechtfertigt eine Ungleichbehandlung nur, sofern die Religion oder Weltanschauung eine berufliche Anforderung darstellt, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Einrichtung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht.