

## **Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen – ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft?**

Apl. Prof. Dr. Axel Schulte i. R., Hannover

**Für die Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland zu einer Einwanderungsgesellschaft sind drei Sachverhalte von zentraler Bedeutung, nämlich Prozesse der dauerhaften Niederlassung von Migranten, soziale Ungleichheiten und Benachteiligungen eines großen Teils dieser Bevölkerungsgruppe sowie Phänomene der ethnisch-kulturellen Pluralisierung. <sup>1</sup> Was den dritten Aspekt betrifft, so kommt dieser nicht zuletzt in der Erweiterung der religiösen Heterogenität und hier besonders in dem Bedeutungszuwachs der verschiedenen Ausprägungen des Islams zum Ausdruck. <sup>2</sup>**

### **1. Einleitung**

Mit diesem sozialen und kulturellen Wandel gehen Fragen und Herausforderungen der Integration einher.<sup>3</sup> Dabei geht es in einem engeren Sinne um die Eingliederung von Immigranten in die Gesellschaft, in einem weiteren Sinne um die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des gesellschaftlichen Zusammenhangs und politischen Gemeinwesens. Auf die Frage, durch welche Faktoren Prozesse der Integration behindert werden, gibt es unterschiedliche Antworten. Bei der sog. Defizitthese wird vor allem auf Eigenschaften, Einstellungen und Verhaltensweisen von Immigranten, insbesondere von solchen mit muslimischer Orientierung, abgestellt, die als Anzeichen von „Integrationsunwilligkeit“, „-unfähigkeit“ oder gar „-verweigerung“ gewertet werden. Bei der sog. Diskriminierungsthese bezieht sich der Blick demgegenüber in erster Linie auf die „Dominanzgesellschaft“ bzw. „-kultur“.<sup>4</sup> Als Integrationshindernisse werden hier vor allem rechtliche Rahmenbedingungen, politische Maßnahmen, institutionelle Strukturen und Mechanismen sowie Einstellungen und Verhaltensweisen von einflussreichen Akteuren auf Seiten der Mehrheitsgesellschaft thematisiert.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden die Frage untersucht, ob das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft darstellt. Diese Frage mag auf den ersten Blick absurd erscheinen. So gibt es eine Vielzahl von Beispielen, die für ein kontinuierliches und ernsthaftes Engagement der Kirchen und ihrer Einrichtungen zugunsten der Integration von zugewanderten Personen(-gruppen) sprechen.<sup>5</sup> Allerdings existieren in dieser Hinsicht auch Phänomene und Mechanismen, die anders gewertet werden (können). Dabei stehen Fragen der Gleich- oder Ungleichbehandlung von Menschen sowohl mit anderen wie auch mit nicht-religiösen Auffassungen bei einer Beschäftigung im kirchlichen Bereich im Vordergrund. Im Unterschied zu anderen Integrationshindernissen hat dieser Sachverhalt im öffentlichen Integrationsdiskurs bisher weniger Beachtung gefunden.<sup>6</sup> Dies wird weder der großen Bedeutung gerecht, die der Integration in den Arbeitsmarkt für Eingliederungsprozesse insgesamt zukommt, noch der wichtigen Rolle der Kirchen und ihrer Einrichtungen, die diese vor allem im sozialen und pädagogischen Bereich als Arbeitgeber spielen.

Im Folgenden werden zunächst konzeptionelle Grundlagen, nämlich die Aspekte der Integration, Macht und (un-)gleichen Freiheit, erläutert. Danach wird das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen unter (verfassungs-)rechtlichen Aspekten und im engen Zusammenhang mit dem Grundrecht der Glaubens- bzw. Religionsfreiheit thematisiert. Dann wird dargelegt, inwiefern der Schutz vor Diskriminierung ein zentrales Element und Erfordernis einer menschenrechtsbasierten Integrationspolitik darstellt. Im Anschluss daran werden die rechtlichen Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung spezieller unter dem Gesichtspunkt des Merkmals der Religion betrachtet. Dabei werden das grundsätzliche Verbot einer Ungleichbehandlung wegen der Religion sowie zulässige Ausnahmen, vor allem bei einer Beschäftigung im kirchlichen Bereich, verdeutlicht sowie kontroverse Interpretationen des Verhältnisses von Regel und Ausnahmen erläutert. Schließlich werden neuere Ansätze vorgestellt und diskutiert, die auf eine interkulturelle Öffnung der Kirchen und ihrer Einrichtungen gerichtet sind.



multireligiösen Einwanderungsgesellschaft? (ZAR 2013, 24)

## 2. Konzeptionelle Grundlagen: Integration, Macht und (un-)gleiche Freiheit

Die Überlegungen basieren auf einem spezifischen Verständnis von Integration, Macht und (un-)gleicher Freiheit. Bei Integration geht es nicht mehr um das Ob, sondern um das Wie des Zusammenlebens von Einheimischen und eingewanderten bzw. einwandernden Menschen(-gruppen).<sup>7</sup> Dies impliziert auch, die auf Zuwanderungen beruhende Anwesenheit der „Fremden“ in deren Zugehörigkeit zur Aufnahmegesellschaft zu verwandeln und „gemeinsam eine neue Normalität (zu) schaffen“.<sup>8</sup> Insofern handelt es sich auch um ein wechselseitiges Verhältnis zwischen Angehörigen der einheimischen und der zugewanderten Bevölkerung. In diesem Zusammenhang kann Integration als Prozess, Zustand und Ziel aufgefasst und sowohl beschreibend-analytisch als auch normativ verstanden werden. Vorgänge der Integration haben einen komplexen oder multidimensionalen Charakter; sie umfassen vor allem strukturelle und kulturelle Dimensionen. Werden beide Dimensionen berücksichtigt und Konzepte einer „differenzsensiblen“, „pluralistischen“ oder „interkulturellen“ Integration zugrunde gelegt, so ist Integration darauf gerichtet, in struktureller Hinsicht Zuwanderern eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben zu ermöglichen, und in kultureller Hinsicht Formen und Phänomene der kulturellen Vielfalt zu respektieren und zu gestalten. Auf diesem Wege soll auch die Systemintegration, also der gesellschaftliche und politische Zusammenhalt, gestärkt werden.

Bei Macht handelt es sich um ein soziales Phänomen, das eine größere Verfügungsgewalt auf der einen Seite und Zwänge zur Unterwerfung und Abhängigkeit auf der anderen Seite impliziert. Eine ungleiche Verteilung der Macht impliziert insofern auch eine gesellschaftliche Situation, die durch ungleiche Freiheit gekennzeichnet ist. Wird von dem z. B. in den Menschenrechten verankerten Ideal der gleichen Freiheit ausgegangen, so impliziert dies grundsätzlich eine Annäherung an eine Gesellschaftsstruktur, „in der sich alle Mitglieder als frei betrachten, weil sie über gleiche Macht verfügen.“<sup>9</sup> So verstanden, bedeuten Fortschritte auf dem Weg zu einem Mehr an Gleichheit, z. B. auf dem Wege einer Reduzierung sowie wirksamen Begrenzung und Kontrolle von Macht, ein Mehr an Freiheit. In diese Richtung zielen auch Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung. Diese beziehen sich zunächst auf Akteure und Institutionen der im engeren Sinne politischen Macht bzw. Gewalt, darüber hinaus aber auch auf Akteure und Organisationen, die über gesellschaftliche Macht verfügen. Dazu gehören auch die „organisierte(n) Gemeinschaften von Christen“, also die Kirchen und ihre Einrichtungen.<sup>10</sup>

Bei Untersuchungen von Fragen der Religion und Kirchen sowie des Verhältnisses von diesen zur Politik ist diese Betrachtungsweise nicht selbstverständlich. Zum einen gibt es Sichtweisen, bei denen von der Machtdimension weitgehend abstrahiert wird und demgegenüber eine Orientierung beispielsweise an ideengeschichtlichen und teleologischen Entwicklungsschemata wie auch biologischen Metaphern erfolgt. So werden Grundüberzeugungen der christlichen Kirchen als die Vorläufer, „Wurzeln“ und prägenden Faktoren der Menschenrechte und der Demokratie angesehen und es wird von einem engen Zusammenhang zwischen christlicher Religion einerseits und Demokratie und Menschenrechten andererseits gesprochen.<sup>11</sup> Zudem werden die Kirchen charakterisiert „als Integrationskräfte von einer Bedeutung, die den Bereich des Partikularen überschreitet und das Gesellschaftsganze umgreift“.<sup>12</sup> Schließlich werden sie besonders mit der Erwartung in Verbindung gebracht, „ein moralisches Wächteramt in politischen Fragen, z. B. der sozialen Gerechtigkeit, der Friedenssicherung und der Beachtung der Menschenrechte auszuüben“.<sup>13</sup>

Auch dort, wo die Machtdimension berücksichtigt wird, gibt es in dieser Hinsicht unterschiedliche Ausprägungen. Zum einen wird die Macht der Kirchen und ihrer Einrichtungen in erster Linie nach außen betrachtet. Dementsprechend werden diese neben den Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Interessenorganisationen der Bauern als einflussreiche Akteure im politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozess und im politischen System der Bundesrepublik thematisiert.<sup>14</sup> Es existieren aber auch Sichtweisen, bei denen dies nach innen erfolgt. Ein wichtiger, wenn auch nicht der einzige Faktor ist in dieser Hinsicht die Macht, die die Kirchen als Arbeitgeber im Bereich der Beschäftigung gegenüber den Individuen besitzen und die in dem Direktionsrecht, also in der Verfügungsgewalt über Einstellungen, Beschäftigungsweisen und Entlassungen, zum Ausdruck kommt. Dieser Aspekt wird vor allem in Studien berücksichtigt, die sich (auch) am Arbeitsrecht, also dem Recht der abhängigen und schutzbedürftigen Arbeit, sowie dem Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrecht orientieren. Daran knüpfen die folgenden Überlegungen an.

## 3. Religionsfreiheit und Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen

Zu den religionsrechtlichen Fundamentalnormen des Grundgesetzes gehört die in Art. 4 GG verankerte Religionsfreiheit, die zusammen mit der Weltanschauungsfreiheit die Glaubensfreiheit ausmacht.<sup>15</sup> Eng verbunden damit ist der Kirchenartikel des Art. 140 GG (in Verbindung mit Art. 136-139 und 141 WRV). Diese Verfassungsnormen geben eine Antwort auf die

Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen – ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft? (ZAR 2013, 24)

26 ▲  
▼

Frage, „welchen Stellenwert der Staat dem religiösen Bedürfnis seiner Bürger zumisst und inwieweit der Grundstatus kirchlicher Existenz im Staat anerkannt und gewährleistet ist.“<sup>16</sup>

Die Religionsfreiheit ist – ebenso wie die anderen Menschenrechte – darauf gerichtet, die Würde des Menschen zu wahren. Dieses Grundrecht hat unveräußerliche, egalitäre und universelle Geltung sowie offenen und umfassenden Charakter.<sup>17</sup> Unterscheiden lassen sich dabei verschiedene Freiheitsdimensionen, nämlich

- das Recht der (inneren) Glaubens- bzw. Religionsfreiheit einschl. der (äußeren) Freiheit, den Glauben zu bekennen (Bekenntnisfreiheit) und sich entsprechend seinen Glaubensüberzeugungen zu verhalten (Gewissensfreiheit),

- die Freiheit, den Glauben auszuüben (Freiheit der Religionsausübung bzw. Kultusfreiheit) sowie

- die Freiheit des Zusammenschlusses mit anderen zu Religionsgemeinschaften (religiöse Assoziationsfreiheit), die das Recht auf freie Betätigung (Kirchenfreiheit) einschließt.

Zusätzlich zu diesen positiven Dimensionen wird auch die negative Glaubensfreiheit erfasst, also die Freiheit vom Zwang zu religiösen Handlungen und die Freiheit, eine religiöse oder weltanschauliche Überzeugung abzulehnen.<sup>18</sup> Als Menschenrecht steht die Religionsfreiheit zudem allen Menschen in gleicher Weise zu, also weder nur Angehörigen bestimmter religiöser Bekenntnisse noch nur den jeweiligen Staatsangehörigen. Darüber hinaus gilt Art. 4 GG – im Unterschied z. B. zu Art. 9 EMRK – ohne Gesetzesvorbehalt.<sup>19</sup> Insofern wird die Religionsfreiheit nur durch andere Grundrechte und sonstige Verfassungswerte gebunden.<sup>20</sup>

Aus der Glaubensfreiheit ergibt sich im Zusammenspiel mit den spezifischen Gleichheitsgrundrechten des Art. 3 III 1 und des Art. 33 III GG sowie mit den Vorgaben des Art. 136 I und dem Verbot der Staatskirche in Art. 137 I WRV der Grundsatz der religiösweltanschaulichen Neutralität des Staates: „Danach ist dem Staat jede Identifikation mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung untersagt.“<sup>21</sup> Dieser Grundsatz impliziert nach herrschender Meinung allerdings nicht unbedingt eine „strikte“, sondern eher eine „freundliche“ Trennung von Staat und Kirche, also eine Haltung, die auf der Basis des Verbots institutioneller Verbindungen zwischen Staat und Religionsgemeinschaften die Glaubensfreiheit für alle Bekenntnisse fördert, dabei aber auf strikte Gleichbehandlung achtet.<sup>22</sup>

Wie angedeutet, umfasst die Religionsfreiheit grundsätzlich auch die religiöse Vereinigungsfreiheit, d. h. die Freiheit, sich aus gemeinsame(m) Glauben zu einer Religionsgesellschaft zusammenzuschließen und zu organisieren.<sup>23</sup> Die jeweiligen Religionsgesellschaften können sich ebenso wie die einzelnen Menschen auf die Grundrechte der Glaubensfreiheit, der Bekenntnisfreiheit und der Freiheit der Religionsausübung berufen. Nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 III WRV steht den Kirchen, sonstigen Religionsgesellschaften und Weltanschauungsgemeinschaften die „innere Gestaltungsfreiheit“, d. h. das Recht der Selbstbestimmung über Ordnung und Verwaltung in ihren Angelegenheiten, zu.<sup>24</sup> Dieses Recht garantiert die Freiheit zur selbstbestimmten Ordnung im kirchlichen Eigenbereich und schließt staatliche Aufsichtsbefugnisse über die Angelegenheiten der Kirchen und Einmischungen sowie Bevormundungen von staatlicher Seite weitgehend aus. Es erstreckt sich auch auf die kirchlichen Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform, insbesondere auch auf die karitativen und erzieherischen Einrichtungen, mit deren Hilfe die Kirchen ihre erzieherischen und sozialen Aufgaben erfüllen.<sup>25</sup> Insofern können auch die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Dienstnehmer in den kirchlichen und kirchlich-karitativen Einrichtungen durch Kirchengesetze geregelt werden.<sup>26</sup> Grundsätzlich sind aber auch die Kirchen an elementare Grundsätze des staatlichen Arbeitsrechts gebunden.

Mit der Garantie des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen wird allerdings auch deren Einfügung in die staatliche Verfassungs- und Rechtsordnung normiert. Während die Rechte der Religionsgesellschaften aus Art. 4 GG ebenso wie die entsprechenden Rechte von Einzelnen nicht unter einem Gesetzesvorbehalt stehen, ist das Recht

auf kirchliche Selbstbestimmung nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137III WRV an die „Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ gebunden. Das bedeutet, dass hierbei alle Gesetze zu beachten sind, die für Einzelne oder Vereinigungen schlechthin gelten. Unzulässig wäre es aber, das kirchliche Selbstbestimmungsrecht unverhältnismäßig einzuschränken und/oder speziellen Beschränkungen zu unterwerfen, die nicht für andere Vereinigungen gelten.<sup>27</sup> Grundsätzlich ergibt sich damit aber auch die Möglichkeit von Konflikten „zwischen kirchlicher Selbstbestimmung und staatlicher Gemeinwohlverantwortung im Einzelfall“, wobei in dieser Hinsicht dem Eigenverständnis der Kirchen in der Rechtsprechung ein besonderes Gewicht beigemessen wird.<sup>28</sup>

Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen – ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft? (ZAR 2013, 24)

27 ▲



#### **4. Schutz vor Diskriminierung als zentrales Erfordernis und Element einer menschenrechtsbasierten Integrationspolitik**

Bei der Einrichtung von „Integrationspfaden“ kann Politik entweder als Barriere und Hindernis oder aber als Instrument der Förderung fungieren.<sup>29</sup> Welche der zwei Funktionen Politik übernimmt, hängt nicht zuletzt davon ab, an welchen Gesichtspunkten sich die jeweiligen Konzeptionen und Maßnahmen orientieren und durch welche Faktoren sie geprägt werden. In Frage kommen in dieser Hinsicht zunächst grundlegende gesellschaftspolitische Optionen und Zielsetzungen sowie Gesichtspunkte der politischen Opportunität. Maßgebender sind in dieser Hinsicht allerdings menschenrechtliche Normen. Diese sind nämlich völker-, europa- und verfassungsrechtlich verankert und somit für Politik allgemein und für Integrationspolitiken in besonderer Weise bindend.<sup>30</sup>

Menschenrechte beinhalten „unveräußerliche, angeborene und vorstaatliche Ansprüche und Anrechte des einzelnen (...). Sie kommen den Individuen unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu Staaten ‚von Natur aus‘ zu und müssen von jedermann gegenüber jedermann zu jeder Zeit eingelöst werden können“.<sup>31</sup> Nach Art. 1 S. 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) vom 10.12.1948 sind alle Menschen „frei und gleich an Würde und Rechten geboren“; sie werden als „mit Vernunft und Gewissen begabt“ angesehen und „sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.“ In dieser Hinsicht haben die Werte der Freiheit und Gleichheit einen zentralen Stellenwert; sie konkretisieren die Menschenwürde, die ihrerseits das Fundament der Menschenrechte darstellt.<sup>32</sup> Diese Aussage hat wiederum einen doppelten Sinn: „Die Menschen haben ein gleiches Recht auf Freiheit und ein Recht auf gleiche Freiheit“.<sup>33</sup> Dies gilt vor allem für das Verhältnis von Individuum und Staatsgewalt. Die Menschenrechte sind an der Priorität des Individuums orientiert und beruhen auf der Auffassung, „dass der einzelne Mensch Vorrang hat vor allen gesellschaftlichen Gruppierungen, denen die Menschen durch natürliche oder geschichtliche Umstände angehören; auf der Überzeugung, dass das Individuum einen Eigenwert besitzt und dass der Staat für das Individuum gemacht ist und nicht das Individuum für den Staat“.<sup>34</sup>

Bei den menschenrechtlichen Normen handelt es sich allerdings nicht so sehr um bereits existierende Tatsachen, sondern um ein zu verfolgendes Ideal bzw. einen Wert und eine Verpflichtung. Sie beinhalten vor allem eine „Verpflichtung aller staatlichen Gewalt“ (Art. 1I 2 GG; Hervorhebung durch den Autor). Dabei werden in der Regel drei Aspekte unterschieden, nämlich die Achtung der Menschenrechte durch den Staat, der staatliche Schutz der Menschenrechte vor Eingriffen Dritter sowie die Gewährleistung der Menschenrechte durch staatliche Leistungen positiver Art (einschl. rechtsstaatlicher und demokratischer Verfahren), damit die Menschen ihre Rechte auch tatsächlich nutzen können.<sup>35</sup> In einem weiter gefassten, nämlich zivilgesellschaftlich orientierten Verständnis richten sich die menschenrechtlichen Ansprüche auch an die in der Gesellschaft zusammenlebenden Individuen und deren Zusammenschlüsse.<sup>36</sup> Werden die menschenrechtlichen Ideale in einem engen Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Wirklichkeit und den hier bestehenden sozialen Problemen interpretiert, können so einerseits die bisher erreichten Fortschritte, andererseits aber auch die Hindernisse sowie die (noch) bestehenden Differenzen zwischen den „grandiosen Versprechen“ der Menschenrechte und „dem Elend der praktischen Anwendung“ verdeutlicht werden.<sup>37</sup>

Zu den Strukturprinzipien der Menschenrechte gehört der Schutz vor Diskriminierung.<sup>38</sup> Insofern stellt dieser Schutz auch für eine menschenrechtsbasierte Integrationspolitik ein zentrales Element und Erfordernis dar. Bei „Diskriminierung“ geht es nicht um neutrale Unterscheidungen, sondern um Ungleichbehandlungen, die sachlich nicht begründet sind sowie Gleichheits- und Gleichbehandlungsgrundsätzen widersprechen und eine Benachteiligung zum Ziel oder zur Folge haben.<sup>39</sup> Ungleichbehandlungen, die an bestimmte Merkmale

anknüpfen, werden durch menschenrechtliche Verbote untersagt. Nach Art. 21 AEMR gilt dies für Unterscheidungen, die an Merk male „wie etwa nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer und sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, nach Eigentum, Geburt oder sonstigen Umständen“ anknüpfen, nach neueren menschenrechtlichen Normen aber auch für weitere Merkmale, wie z. B. sexuelle Orientierung, Behinderung und Alter. Diskriminierungen können wegen oder auf Grund eines oder mehrerer dieser Merkmale und unmittelbar oder mittelbar, beabsichtigt oder unbeabsichtigt erfolgen sowie mehr oder weniger intensiv sein.

Grundsätzlich werden Diskriminierungen dadurch ermöglicht, dass zwischen deren Urheber und deren Objekt ein Machtungleichgewicht besteht. Dabei kann es sich um eine staatliche oder gesellschaftliche Machtposition handeln. Von daher wird unterschieden zwischen einer staatlichen Diskriminierung, der rechtliche Normen oder Praktiken staatlicher Einrichtungen zugrunde liegen, und einer gesellschaftlichen Diskriminierung,

Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen – ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft? (ZAR 2013, 24)

28 ▲



die von Individuen oder sozialen Gruppen und Organisationen getragen wird. Bei der zuletzt genannten Ausprägung kann wiederum zwischen zwei Hauptformen differenziert werden. Zum einen geht es um fremdenfeindlich, rechtsextremistisch und rassistisch orientierte Propaganda, Aktivitäten und Gewaltanschläge. Die zweite Form ist „alltäglicher“ Art und geht von Personen oder Gruppen aus, die über gesellschaftliche Macht verfügen, z. B. aufgrund der Verfügung über und des öffentlichen Angebots bzw. des Verkaufs von Waren, Dienstleistungen, Wohnungen und Beschäftigungsmöglichkeiten. Von institutioneller oder struktureller Diskriminierung wird dann gesprochen, wenn Benachteiligungen durch bestimmte Mechanismen, Strukturen und Prozesse im Rahmen von öffentlichen Einrichtungen oder privaten Organisationen quasi routinemäßig produziert werden. Von Diskriminierungen sind am ehesten Angehörige von gesellschaftlichen Minderheiten betroffen, also von Bevölkerungsgruppen, die sich in einer sozial schwächeren Position befinden und sich zudem von der „Normal-“ oder Mehrheitsbevölkerung unter natürlichen und/oder soziokulturellen Gesichtspunkten unterscheiden. Die mit Diskriminierungen einhergehenden Folgen sind vielfältiger Art; sie reichen von Verunsicherungen, Herabwürdigungen und materiellen Einbußen über verschiedene Formen der sozialen Marginalisierung und Beeinträchtigung von Lebenschancen bis hin zu institutioneller Benachteiligung, politischer Verfolgung und physischer Vernichtung. Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt und im Bereich der Beschäftigung, also bei Einstellungen, Beförderungen und Entlassungen, sind besonders problematisch. Denn hier werden die materiellen Lebenschancen und objektiven Lebensperspektiven verteilt, die sich auch in den anderen gesellschaftlichen Bereichen, z. B. im Wohn- und Bildungssektor, durchsetzen.

Wie erwähnt, enthalten die Menschenrechte und damit auch die damit einhergehenden Diskriminierungsverbote insbesondere Verpflichtungen für den Staat.<sup>40</sup> Dies beinhaltet eine Verpflichtung zum einen zur Unterlassung sachlich nicht gerechtfertigter Ungleichbehandlungen, zum anderen zur Unterbindung von Formen und Mechanismen gesellschaftlicher Diskriminierung „bis hin in private Rechtsbeziehungen“.<sup>41</sup> Im gesellschaftlichen Bereich, der unter dem Gesichtspunkt von Freiheit und Macht der Kirchen von besonderer Bedeutung ist, verfügen Privatpersonen im Rahmen der Grundrechte allerdings über weite Spielräume der freien Entfaltung. Dies gilt jedoch nicht schrankenlos. So ist davon auszugehen, „dass die Wahrnehmung individueller Freiheiten nicht die Diskriminierung von Minderheiten einschließt.“<sup>42</sup> Freiheitsrechte können dementsprechend mit Bezug auf andere grundlegende Werte vom Gesetzgeber eingeschränkt werden. Allerdings muss dies dem verfassungsmäßigen Prinzip der Verhältnismäßigkeit entsprechen. Unter diesem Gesichtspunkt sind Interventionen von Seiten des Staates insbesondere in den gesellschaftlichen Bereichen bzw. bei den Rechtsgeschäften erforderlich und angemessen, die öffentlichen Charakter haben, mit einer gesellschaftlichen Machtentfaltung des jeweiligen Anbieters einhergehen und relevante Leistungen für die Betroffenen beinhalten. Dazu werden im Allgemeinen die Bereiche Arbeit und Beruf, Erziehung und Ausbildung, Wohnung und öffentliche Dienstleistungen im Gesundheits-, sozialen und kulturellen Bereich gezählt.<sup>43</sup> In diesem Sinne lassen sich staatliche Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung als ein Beitrag zur „Freiheitssicherung gegenüber gesellschaftlicher Macht“ interpretieren.<sup>44</sup> Maßgebendes Kriterium für entsprechende staatliche Maßnahmen ist das aus ungleichen Machtverhältnissen resultierende und hier insbesondere in der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auftretende jeweilige „Schutzbedürfnis“ der Menschen.<sup>45</sup>

Zum Schutz vor Diskriminierung sind auf der europäischen Ebene und in den einzelnen Mitgliedstaaten der EU

im vergangenen Jahrzehnt verschiedene Maßnahmen konzipiert und umgesetzt worden.<sup>46</sup> Diese weisen unterschiedliche Ausprägungen auf. Dabei kann unterschieden werden zwischen einer umfassenden, starken und günstigen Orientierung einerseits und einem lückenhaften, schwachen und ungünstigen Ansatz andererseits. In der Bundesrepublik hatte der Schutz vor Diskriminierung viele Jahrzehnte einen bloß lückenhaften Charakter. Zudem erfolgte die Umsetzung der entsprechenden europäischen Richtlinien aufgrund verschiedener Faktoren, Kontroversen und Widerstände erst sehr verspätet. Das am 18.8.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (BGBl. I S. 1897) orientiert sich in zentralen Punkten an den europäischen Vorgaben und verfolgt in dieser Hinsicht einen vergleichsweise umfassenden Ansatz, es enthält allerdings auch (noch) verschiedene Probleme und Mängel.

### **5. Ungleichbehandlung wegen der Religion bei einer Beschäftigung im kirchlichen Bereich: Zulässige Unterscheidung oder verbotene Diskriminierung?**

„Religion“ zählt in der Regel zu den Merkmalen, für die ein grundsätzliches Verbot besteht, Ungleichbehandlungen vorzunehmen.<sup>47</sup> Dieses Verbot bezieht sich unmittelbar auf das Verhältnis der Staatsgewalt zu den Bürgern, mittelbar aber auch auf die Gestaltung der zwischenmenschlichen Verhältnisse durch Gesetzgebung und Rechtsprechung.<sup>48</sup> Grundsätzlich gilt es auch für den Bereich der Beschäftigung (§ 7 AGG).

Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen – ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft? (ZAR 2013, 24)

29 ▲  
▼

Gleichzeitig existieren allerdings auch Bestimmungen, die unter bestimmten Voraussetzungen die Gültigkeit und Anwendung dieses Verbots einschränken und/oder Ausnahmen von ihm zulassen.<sup>49</sup> So werden in Art. 4I RL 2000/78/EG wie auch in § 8I AGG für den Bereich der Beschäftigung zulässige Ausnahmen unter dem Gesichtspunkt bestimmter beruflicher Anforderungen formuliert. Darüber hinaus sind Ausnahmen für berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, zulässig. Nach Art. 4II RL 2000/78/EG können die Mitgliedstaaten Bestimmungen beibehalten oder vorsehen, „wonach 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. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.“ Angelehnt an diese Ausnahmebestimmung, die ausschließlich an Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften als Arbeitgeber gerichtet ist, ist nach § 9I AGG – allerdings in einer abweichenden Formulierung – eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung 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.“<sup>50</sup>

Das Verhältnis zwischen der genannten Regel und den diesbezüglichen Ausnahmen waren und sind in der Bundesrepublik Gegenstand kontroverser Interpretationen.<sup>51</sup> Dabei geht es vor allem um die folgenden Fragen: 1. Wie groß ist der Spielraum für Ausnahmen von der Regel? 2. Wer ist befugt, verbindlich über dieses Verhältnis zu entscheiden? 3. Welche Auswirkungen haben die jeweiligen Interpretationen auf Integrations- und Inklusionsprozesse?

In dieser Hinsicht lassen sich zwei Positionen unterscheiden. Von der ersten Position werden sowohl die Ausnahmen als auch die Frage der Entscheidungsbefugnis extensiv zugunsten der Kirchen interpretiert. Zwar werden Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung grundsätzlich positiv beurteilt. In dieser Hinsicht spielen auch Elemente des kirchlichen Selbstverständnisses eine Rolle. So wird in der offiziellen Stellungnahme der Kirchen und ihrer Einrichtungen zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien von 2005 gleich zu Beginn darauf verwiesen, dass alle Menschen als Ebenbilder Gottes und in ihrer Würde unantastbar gleich seien und Diskriminierung dem christlichen Menschenbild widerspreche. Zudem werden das Menschenrecht der Religionsfreiheit und die damit (potentiell oder faktisch) einhergehende religiöse Vielfalt als eine wesentliche Grundlage des Zusammenlebens in pluralistischen und

multikulturellen Gesellschaften explizit anerkannt.<sup>52</sup>

Gleichzeitig werden gegenüber Antidiskriminierungsmaßnahmen aber auch deutliche Vorbehalte geäußert. Diese wenden sich insbesondere dagegen, dass „Religion“ in gleicher Weise wie die anderen Merkmale, die einem Diskriminierungsverbot unterliegen, behandelt wird. In dieser Hinsicht sei zu beachten, „dass es zu Wertungswidersprüchen zwischen dem begrüßenswerten Gedanken der Abschaffung von Diskriminierung einerseits und dem Grundrecht der Religionsfreiheit sowie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts andererseits kommen kann, die im Sinne eines schonenden Ausgleichs gelöst werden müssen.“<sup>53</sup> Dieser „schonende Ausgleich“ wird spezifisch interpretiert. Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung wegen der Religion werden nämlich vor allem als Gefährdung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen angesehen.<sup>54</sup> Dieses Recht erlaube es den Religionsgemeinschaften, darüber zu bestimmen, „wer Zugang zu kirchlichen Einrichtungen, z. B. Kindergärten, Schulen, gemeindlichen Altersheimen usw. erhält. Das schließt das Recht ein, eigene Mitglieder beim Zugang zu Einrichtungen zu bevorzugen, also aus religiösen Gründen zwischen Vertragsparteien zu differenzieren.“<sup>55</sup> Nur auf diese Weise könnten die Kirchen ihr spezifisches Profil wahren und in ihren eigenen Einrichtungen prägend wirken. In diesem Zusammenhang werden Antidiskriminierungsmaßnahmen zusätzlich als Gefährdung der Freiheit, insbesondere der grundrechtlich geschützten Privatautonomie und des freiheitlichen Rechts- und Wirtschaftssystems, interpretiert.<sup>56</sup>

Das Freiheitsverständnis, das dieser Sichtweise zugrunde liegt, lässt sich in erster Linie als „Freiheit vom Staat“ kennzeichnen.<sup>57</sup> Gerichtet ist es auf Sicherung der Freiheit und der damit einhergehenden Machtposition der Kirchen vor allem gegenüber

Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen – ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft? (ZAR 2013, 24)

30 ▲  
▼

staatlichen Eingriffen, aber auch gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen. Dies stellt ein wichtiges Element eines freiheitlich-demokratischen Pluralismus dar, da so die Pluralisierung von Macht gefördert und der freiheitliche Charakter der Gesellschaft insgesamt gestärkt wird.<sup>58</sup> Allerdings weist diese Auffassung auch Probleme auf. So wird kaum thematisiert, dass die den Kirchen und ihren Einrichtungen gewährten Möglichkeiten der Selbstbestimmung Freiheits- und Machtpositionen nicht nur gegenüber dem Staat und anderen gesellschaftlichen Gruppen, sondern auch gegenüber den Individuen bieten.<sup>59</sup> Diese bestehen insbesondere im Bereich der Beschäftigung, also dort, wo die Kirchen und ihre Einrichtungen als Arbeitgeber fungieren und somit über Einstellungen, Arbeitsbedingungen, Beförderungen und Entlassungen in ihrem Bereich entscheiden. Vor dem Hintergrund unterschiedlicher religiöser wie auch nichtreligiöser Bekenntnisse stärkt die extensive Interpretation der Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit der Kirchen deren Macht und Möglichkeiten, Menschen mit „anderen“ oder „fremden“ wie auch nicht-religiösen Überzeugungen von einer Beschäftigung im kirchlichen Bereich auszuschließen. Für Personen mit oder ohne Migrationshintergrund, die nicht-christliche religiöse Glaubensauffassungen vertreten, hat dies unter Integrationsgesichtspunkten problematische Konsequenzen. Den Betroffenen wird damit entweder die Integration in ein wichtiges Segment des Arbeitsmarktes, vor allem im sozialen und pädagogischen Bereich, und/oder eine konsequente Wahrnehmung der Wahlmöglichkeiten, die mit dem Grundrecht der Religionsfreiheit für die Individuen potentiell verbunden sind, erschwert. Bei einer einseitigen Betonung der Entscheidungsbefugnis der Kirche und des Kriteriums der religiösen Differenz – z. B. ohne Differenzierung zwischen einem verkündungsnahen und -fernen Bereich innerhalb der Kirchen und unabhängig von Leistungen und Qualifikationen der jeweils Betroffenen – werden diese problematischen Folgen nicht hinreichend berücksichtigt oder aber zur Sicherung der eigenen Freiheit bzw. Macht in Kauf genommen.

Bei der zweiten Position werden das Recht auf kirchliche Selbstbestimmung und die damit zusammenhängenden Ausnahmebestimmung des § 9I AGG, also das Recht der Kirchen und ihrer Einrichtungen, die Religion oder Weltanschauung als berufliche Anforderung für die bei ihnen Beschäftigten zu bestimmen – ähnlich wie in der ersten Position – zwar grundsätzlich anerkannt.<sup>60</sup> Allerdings werden hier die Ausnahmen vom Schutz vor Diskriminierung wegen der Religion wie auch die diesbezüglichen Entscheidungsspielräume der Kirchen restriktiv interpretiert.<sup>61</sup> Dabei wird zunächst darauf verwiesen, dass im europäischen Primärrecht (Art. 10 AEUV), in der Richtlinie 2000/78/EG wie auch im AGG die acht „verpönten“ Merkmale, einschließlich des Merkmals der Religion, in gleicher Weise aufgeführt werden. Dies spreche für deren grundsätzliche Gleichwertigkeit und Gleichbehandlung.<sup>62</sup> Das Verbot der Diskriminierung wegen der genannten Merkmale sei

somit grundsätzlich auch für die Kirchen und ihre Einrichtungen verbindlich. Die Ausnahmen von diesem Grundsatz haben aus dieser Sicht von vornherein eine beschränkte Bedeutung und unterliegen insgesamt dem Verhältnismäßigkeitsprinzip.<sup>63</sup>

Zudem müsse bei der Interpretation des § 9I AGG der Wortlaut der Rahmenrichtlinie berücksichtigt werden. So sei Art. 4II RL 2000/78/EG enger als § 9I AGG formuliert. Hier werde bei den zulässigen Ausnahmen nicht ausschließlich oder in erster Linie auf das Selbstbestimmungsrecht der religiösen Gemeinschaft abgestellt, vielmehr würden hier neben und im Zusammenhang damit deutlicher der Gesichtspunkt gerechtfertigter beruflicher Anforderungen berücksichtigt.<sup>64</sup> Für eine derartige Interpretation spreche auch der Erwägungsgrund 23 der Rahmenrichtlinie, in dem ebenfalls der Ausnahmecharakter einer unterschiedlichen Behandlung bei der Tätigkeit für Arbeitgeber aus den Bereichen „Religion“ oder „Weltanschauung“ betont werde.<sup>65</sup> Ein ausschließliche Orientierung an dem Kriterium des unterschiedlich interpretierbaren „Selbstverständnisses“ einer Religion ohne Berücksichtigung des Kriteriums „wesentliche berufliche Anforderung“ würde im Ergebnis für § 9 AGG zu einer Reduzierung des Schutzes vor Diskriminierung, nämlich dazu führen, „das Kirchen sowie auch Weltanschauungsvereinigungen als Arbeitgeber praktisch selbst entscheiden können, in welchen Fällen unterschiedliche Behandlungen zulässig sind und in welchen nicht.“<sup>66</sup> Beinhaltet z. B. das Selbstverständnis

Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen – ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft? (ZAR 2013, 24)

31 ▲



einer Religion oder einer Weltanschauung, dass in allen Funktionen einschließlich des technisch-administrativen Bereichs (etwa Hausmeister, Gärtner, Lohnsachbearbeiter in der Verwaltung usw.) grundsätzlich nur bekennende Mitglieder beschäftigt werden dürfen, hätte dies eine entsprechende Diskriminierung bei der Stellenbesetzung zur Folge: „Eine solche Praxis wäre keine wesentliche berufliche Anforderung mehr (...).“<sup>67</sup> Von daher sei es notwendig, zwischen beruflichen Anforderungen und Tätigkeiten, die „inhaltlich direkt mit der Vermittlung der Inhalte der Religion oder Weltanschauung befasst sind oder die der unmittelbaren Ausübung des Glaubens oder der Anschauung dienen“<sup>68</sup>, und solchen, bei denen dies nicht oder weniger der Fall ist, zu differenzieren. Ein Recht auf unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bestehe nur im ersten Fall.

Zusätzlich wird auf die herrschende Stellung der Kirchen bei der Sozialfürsorge hingewiesen. Bei einer weit verstandenen Interpretation würde „ein riesiger Bereich der Beschäftigung vom Anwendungsbereich des AGG ausgenommen, so dass z. B. ein katholisches Krankenhaus Ärzte oder Krankenschwestern etwa wegen ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, oder gar im Falle einer Ehescheidung, weiterhin benachteiligen kann.“<sup>69</sup> Diesem Gesichtspunkt kommt deswegen besondere Bedeutung zu, weil die Kirchen und ihre Einrichtungen im sozialen Bereich der wichtigste Arbeitgeber sind und sich ihre Leistungen an alle Bürgerinnen und Bürger ohne Ansehen der Konfession richten.<sup>70</sup> Schließlich wird darauf verwiesen, dass kirchliche Einrichtungen von 90 bis 100 Prozent aus staatlichen bzw. Mitteln der Sozialversicherung refinanziert würden. Von daher könne nicht ohne Einschränkungen davon die Rede sein, dass kirchlich Beschäftigte tatsächlich für die Kirche bzw. kirchliche Einrichtungen arbeiteten und nicht für den – religiös neutralen – Staat oder die – religiös neutrale – Gemeinschaft der Sozialversicherten.<sup>71</sup>

Insgesamt orientiert sich die restriktive Interpretation an einem Verständnis an einem Konzept der Freiheit nicht nur „vom Staat“, sondern auch „durch oder mit Hilfe des Staates“. <sup>72</sup> Es geht dabei allerdings nicht um eine pauschale Abschaffung, sondern um eine partielle Einschränkung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und der damit verbundenen Macht im Hinblick auf einen spezifischen, nämlich den verkündungsfernen Bereich. Dies erfolgt unter sachlichen Gesichtspunkten, vor allem unter Bezugnahme auf menschenrechtliche Prinzipien und zentrale gesellschaftspolitische Grundsätze, die für einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung und damit auch für eine effektivere Förderung von Integrationsprozessen sprechen.

## 6. Die Kirchen und ihre Einrichtungen – auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung?

Der Spielraum, den die rechtlichen Rahmenbedingungen den Kirchen und ihren Einrichtungen für die Selbstbestimmung auch im Bereich der Beschäftigung jeweils einräumen, kann unterschiedlich ausgefüllt werden. Dies kann entweder eher im Sinne der Gleichbehandlung oder eher im Sinne einer Ungleichbehandlung von Menschen, die nicht-christlichen oder keinen religiösen Gemeinschaften angehören, erfolgen. Ein Faktor, der für die jeweilige Orientierung von erheblicher Bedeutung ist, ist das kirchliche Selbstverständnis. Dieses ist wiederum kein homogenes oder statisches Phänomen, sondern kann unterschiedliche Elemente und

Orientierungen aufweisen und sich verändern. So haben sich in den vergangenen Jahren im kirchlichen Bereich im Unterschied zu der skizzierten überkommenen und bislang dominierenden Sichtweise Überlegungen und Initiativen entwickelt, die darauf gerichtet sind, die Kirchen und ihre Einrichtungen für Menschen anderer religiöser Überzeugungen stärker zu öffnen und damit nicht zuletzt Integration im Sinne von gleicher und interkultureller bzw. -religiöser Teilhabe zu fördern.

Dies lässt sich am Beispiel der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes verdeutlichen.<sup>73</sup> So wird in den Überlegungen, die von Lipsch, auf einer Tagung der Evangelischen Akademie Bad Boll vorgetragen wurden, betont, dass es grundsätzlich ein ureigenes kirchliches Interesse an der Beseitigung von Diskriminierung und an einem diskriminierungsfreien Zusammenleben gebe. Dies sei „Folge des Glaubens und Konsequenz des evangelischen Bekenntnisses“, also der Auffassung der Gleichheit der Menschen als Ebenbilder Gottes und ihrer gleichen Würde.<sup>74</sup> Zudem wird explizit hervorgehoben und im Einzelnen verdeutlicht, dass in der deutschen Einwanderungsgesellschaft zwischen dem Ziel der Diskriminierungsfreiheit einerseits und der gesellschaftlichen Wirklichkeit andererseits erhebliche Diskrepanzen bestünden. Besondere Bedeutung komme dabei der Diskriminierung wegen der Religionszugehörigkeit zu, von der wiederum Muslime in einem erheblichen Maße und in vielfältiger Weise betroffen seien. Dies stelle für die Kirche eine besondere Herausforderung dar – sowohl wegen des Glaubens an die gleiche Würde der Menschen als auch vom Menschenrecht der Religionsfreiheit her.<sup>75</sup>

Herausforderungen ergeben sich danach für die Kirche allerdings nicht nur im Hinblick auf das gesellschafts- und integrationspolitische Engagement nach außen, also vor allem zugunsten des Abbaus der vielfältigen Benachteiligungen hier lebender Muslime, sondern auch nach innen, vor allem hinsichtlich ihrer Rolle als Arbeitgeber. Die Kirche könne nicht davon ausgehen, dass Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden als solche ein hinreichendes Kriterium für das christliche Profil ihrer Einrichtungen ist, vielmehr müsse dieses Profil immer neu gefunden werden, „indem danach gefragt wird, wie das Evangelium in

Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen – ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft? (ZAR 2013, 24)

32 ▲  
▼

kirchlichen und diakonischen Einrichtungen Gestalt gewinnen kann und für alle vernehmbar wird.“<sup>76</sup> In dieser Hinsicht seien unter den Bedingungen der Einwanderungsgesellschaft vor allem zwei Herausforderungen zu berücksichtigen. Erstens der Tatbestand der kulturellen und religiösen Pluralität, die allerdings zugleich mit zunehmender Ungleichheit und Benachteiligung, insbesondere auch muslimischer Fachkräfte, einhergehe. In einer derartigen Gesellschaft benötigten die kirchlichen und diakonischen Einrichtungen zweitens „Pluralitätskompetenz“. Diese sei wiederum nicht allein durch Fortbildungen, sondern durch die Arbeit in Teams, in denen kulturell und religiös unterschiedlich geprägte Menschen zusammenarbeiteten, zu entwickeln. Für christlich geprägte Einrichtungen seien derartige Teams nicht so sehr eine Gefahr, sondern eher eine Chance für die Identitätsentwicklung und die Schärfung des christlichen Profils. Insofern gäben diese beiden Gesichtspunkte der Kirche gute Gründe an die Hand, „selbstbewusst und selbstbestimmt Ausnahmen von der Regel der Kirchenmitgliedschaft der Mitarbeitenden zu machen.“<sup>77</sup>

Diese Überlegungen sind insgesamt und explizit darauf gerichtet, den Bereich der Beschäftigung, der in der Kompetenz der Kirchen und ihrer Einrichtungen steht, für Menschen anderer religiöser Überzeugungen, insbesondere der Muslime, stärker zu öffnen. So wird bewusst dafür plädiert, „dass sich die Evangelische Kirche als großer Arbeitgeber angesichts der Benachteiligung von Muslimen auf dem Arbeitsmarkt gezielt und verstärkt um die Einstellung muslimischer Fachkräfte in ihren Diensten und Einrichtungen bemüht.“<sup>78</sup> Kirche soll insofern nicht nur als „Kirche für Andere“, sondern auch als Kirche bzw. Dienstgemeinschaft „mit Anderen“ weiterentwickelt werden.<sup>79</sup> Der Grundsatz der Interreligiosität wird somit nicht nur nach außen, z. B. in Form von Dialogen zwischen unterschiedlichen religiösen Organisationen und Einrichtungen, sondern auch nach innen, im Hinblick auf die Binnenstrukturen und den Beschäftigungsbereich der Kirchen, thematisiert. Zudem wird Interreligiosität nicht (mehr) in erster Linie als Gefahr, sondern (auch) als Chance für die Weiterentwicklung von kirchlicher Identität gewertet. Damit sollen zugleich Prozesse der Integration im Sinne von gleicher und interkultureller bzw. -religiöser Teilhabe, vor allem auch der Muslime, gefördert werden.

Im Vergleich zu der oben dargestellten herrschenden Sichtweise und unter Gesichtspunkten des Ziels der Diskriminierungsfreiheit sind diese Überlegungen grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings muss dabei einschränkend berücksichtigt werden, dass auch hier unter Berufung auf das den Kirchen eingeräumte

Selbstbestimmungsrecht an einer extensiven Interpretation dieser Freiheit und somit auch an der damit einhergehenden gesellschaftlichen Machtposition festgehalten wird. Dementsprechend wird auch die Freiwilligkeit der angestrebten „interkulturellen Öffnung“ der Kirchen betont.<sup>80</sup> Nur in diesem Rahmen und unter dieser Voraussetzung werden die Verpflichtungen und Verbindlichkeiten, die aus menschenrechtlichen Normen und gesellschaftspolitischen Prinzipien, die für die Gesellschaft insgesamt den Anspruch der Verbindlichkeit erheben und aus denen sich Schritte zum Abbau gesellschaftlicher Machtstrukturen, insbesondere bei der Beschäftigung im Bereich der Kirchen, ableiten lassen, berücksichtigt. Grundsätzlich wird auch am Kriterium der Religionszugehörigkeit bzw. Kirchenmitgliedschaft festgehalten. Insofern bleibt eine Realisierung dieser Perspektive in erster Linie davon abhängig, wie sich das Selbstverständnis, die Willensbildung und die Kräfteverhältnisse innerhalb des kirchlichen (Macht-)Bereichs entwickeln und ob und inwieweit sich die Überzeugung der Notwendigkeit einer Öffnung für Menschen anderer Religionszugehörigkeit hier akzeptiert oder unter Umständen sogar zur herrschenden Auffassung wird.

## 7. Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der Entwicklung der Bundesrepublik zu einer multikulturellen und -religiösen Einwanderungsgesellschaft wurde der im Integrationsdiskurs bisher weniger beachteten Frage nachgegangen, ob das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft darstellt. Auf der Basis und im Zusammenhang mit dem Menschenrecht der Religionsfreiheit verfügen die Kirchen und ihre Einrichtungen über ein hohes Maß an Selbstbestimmung über Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten. Damit gehen Möglichkeiten einher, Menschen mit anderen und nicht-religiösen Überzeugungen von einer Beschäftigung im kirchlichen Bereich auszuschließen.

Zugleich stellt der Schutz vor Diskriminierung ein zentrales Element und Erfordernis einer menschenrechtsbasierten Integrationspolitik dar. Dies gilt grundsätzlich auch im Hinblick auf den Schutz vor Diskriminierung wegen oder aufgrund der Religion. Von dieser Regel gibt es allerdings Ausnahmen für eine Beschäftigung im kirchlichen Bereich. Zwischen „Regel“ und „Ausnahmen“ bestehen Spannungen. Diese werden kontrovers interpretiert. Auf der einen Seite werden die Ausnahmen vom Verbot der Ungleichbehandlung bei einer Beschäftigung im kirchlichen Bereich und damit die Freiheits- und Machtspielräume der Kirchen und ihrer Einrichtungen gegenüber Menschen mit anderen religiösen und nicht-religiösen Überzeugungen extensiv interpretiert. Für die Betroffenen hat dies unter den Gesichtspunkten von Menschenrechten und Integration benachteiligende Konsequenzen. Dies verstärkt nämlich die Ungleichbehandlungen, von denen insbesondere Immigranten muslimischen Glaubens im Kontext des Arbeitslebens in der Bundesrepublik betroffen sind. Von anderer Seite werden die

Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen – ein Integrationshindernis in der multireligiösen Einwanderungsgesellschaft? (ZAR 2013, 24)

33 ▲  
▼

Ausnahmen im Bereich der kirchlichen Beschäftigung zwar grundsätzlich anerkannt, aber restriktiv interpretiert und nur für den verkündungsnahen Bereich als gerechtfertigt angesehen. Diese Sichtweise ist darauf gerichtet und auch eher geeignet, zur Stärkung des Schutzes vor Diskriminierung und damit auch der Freiheitssicherung gegenüber gesellschaftlicher Macht beizutragen und auf diese Weise insgesamt „eine Kultur der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit zu fördern“.<sup>81</sup>

Im kirchlichen Bereich sind in neuerer Zeit allerdings auch Überlegungen entwickelt worden, die die vielfältigen Formen und Mechanismen der Diskriminierung vor allem von Immigranten muslimischen Glaubens im Vergleich zu der überkommenen und bislang dominierenden Sichtweise sensibler wahrnehmen. Sie zielen darauf ab, die Kirchen und ihre Einrichtungen für Menschen anderer religiöser Überzeugungen stärker zu öffnen und damit nicht zuletzt Integration im Sinne von gleicher und interkultureller bzw. -religiöser Teilhabe zu fördern. Insofern sind diese Ansätze positiv zu bewerten. Allerdings wird an einer extensiven Interpretation des den Kirchen eingeräumten Selbstbestimmungsrechts und insofern auch an der damit einhergehenden gesellschaftlichen Machtposition gegenüber Individuen mit anderen religiösen Überzeugungen festgehalten. Dementsprechend wird die Freiwilligkeit der angestrebten interkulturellen Öffnung der Kirchen betont. Freiheit und Macht der Kirchen werden somit auch in dieser weiter entwickelten Position stärker gewichtet als die den Individuen garantierten Menschenrechte auf Diskriminierungs- und Religionsfreiheit.

- 1 Vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 9. Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland; Schulte/Treichler, Integration und Antidiskriminierung. Eine interdisziplinäre Einführung, S. 17 ff.
- 2 Vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, (o. Fn. 1), S. 330 ff.; Thränhardt, Religiöse Pluralisierung im Einwanderungsland Deutschland, in Ariëns/König/Sicking, Glaubensfragen in Europa. Religion und Politik im Konflikt, S. 51 ff.
- 3 Vgl. Schulte/Treichler, (o. Fn. 1), S. 43 ff.
- 4 Rommelspacher, Dominanzkultur. Texte zur Fremdheit und Macht.
- 5 Vgl. den Überblick über „Integrationsaktivitäten ausgewählter Religionsgemeinschaften“ in Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, (o. Fn. 1), S. 332 ff.
- 6 So findet die Thematik z. B. in den folgenden amtlichen Veröffentlichungen keine Beachtung: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, (o. Fn. 1); Deutsche Islam Konferenz/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bessere Integration von Musliminnen und Muslimen in den Arbeitsmarkt. Ausnahmen sind in dieser Hinsicht zwei von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herausgegebene Expertisen: Peucker, Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung und Handlungsempfehlungen, S. 57 u. 71; Frings, Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. Diskriminierungen von Musliminnen und Muslimen im Arbeitsleben und das AGG. Rechtswissenschaftliche Expertise, S. 41 ff. Zur europäischen Perspektive vgl. Vickers, Religion und Weltanschauung in der Beschäftigung – das EU-Recht, Europäische Kommission (Hrsg.).
- 7 Zum (vieldeutigen und kontroversen) Begriff der Integration vgl. Schulte, ZAR 2012, 289 (290 f.).
- 8 Preuß, Multikulti ist nur eine Illusion, DIE ZEIT, 23/2001, S. 13.
- 9 Bobbio, Le ideologie e il potere in crisi, S. 30 (Übersetzung aus dem Italienischen durch den Autor).
- 10 Spieker, Kirchen, in Andersen/Woyke, Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland, S. 301.
- 11 Vgl. Schmidt, Demokratietheorien. Eine Einführung, S. 422 f.; krit. zu dieser Sichtweise Bielefeldt, Menschenrechte in der Einwanderungsgesellschaft. Plädoyer für einen aufgeklärten Multikulturalismus, S. 43 ff.
- 12 Tröder, Staat und Kirche, in Mickel, Handlexikon zur Politikwissenschaft, S. 507.
- 13 Spieker, (o. Fn. 10), S. 308 f.
- 14 Vgl. z. B. Schmidt, Das politische System Deutschlands. Institutionen, Willensbildung und Politikfelder, S. 116 ff.
- 15 Vgl. Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar, Art. 4 GG, Rn. 2. Zum Begriff der Religion in sozialwissenschaftlicher Perspektive vgl. Schmidt, Wörterbuch zur Politik, S. 608, aus verfassungsrechtlicher Sicht vgl. Unruh, Religionsverfassungsrecht, S. 64 ff.
- 16 Tröder, (o. Fn. 12), S. 504 f.; zum Religionsverfassungsrecht bzw. Staatskirchenrecht insgesamt vgl. Unruh, (o. Fn. 15).
- 17 Vgl. den Wortlaut von Art. 9 Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK).
- 18 Vgl. Stein/Frank, Staatsrecht, S. 258; Jarass/Pieroth, (o. Fn. 15), S. 150 ff. und 168 f.; Schmidt, (o. Fn. 15), S. 669.
- 19 Vgl. Stein/Frank, (o. Fn. 18), S. 263 f.; Tröder, (o. Fn. 12), S. 505.
- 20 Bei einer Kollision zwischen unterschiedlichen, aber grundsätzlich gleichwertigen Verfassungswerten muss entsprechend dem Prinzip der praktischen Konkordanz und der damit verbundenen Güterabwägung jeweils nach einer Lösung gesucht werden, die den Kern der beteiligten Grundrechte möglichst wenig beeinträchtigt, vgl. Stein/Frank, (o. Fn. 18), S. 263 f.
- 21 Tröder, (o. Fn. 12), S. 505.
- 22 Vgl. Unruh, (o. Fn. 15), S. 92 ff.
- 23 Vgl. Stein/Frank, (o. Fn. 18), S. 257 ff.
- 24 Vgl. Unruh, (o. Fn. 15), S. 99 ff. Dieses Recht wird auch auf der europäischen Ebene grundsätzlich anerkannt (vgl. Art. 17 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union – Lissabon [AEUV]); Erwägungsgrund 24 RL 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EU Nr. L 303/16).
- 25 Vgl. Nollert-Borasio/Perreng, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Basiskommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen, § 9 AGG, Rn. 2; Däubler/Bertzbach-Wedde, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar, § 9 AGG, Rn. 22 ff.
- 26 Das kirchliche Arbeitsrecht geht von der Vorstellung einer kirchlichen Dienstgemeinschaft aus, der die kirchlichen Dienstgeber und Dienstnehmer im Interesse einer besonderen Sendung der Kirchen in gleicher Weise angehören (vgl. Frings, [o. Fn. 6], S. 44).

- 27 Vgl. Stein/Frank, (o. Fn. 18), S. 266 f.; Jarass/Pieroth, (o. Fn. 15), Art. 137 WRV, Rn. 9.
- 28 Tröder, (o. Fn. 12), S. 505 f.
- 29 Vgl. Davy, Integration von Einwanderern in Deutschland: Instrumente und Barrieren, in Barwig/Davy, Auf dem Weg zur Rechtgleichheit? Konzepte und Grenzen einer Politik der Politik von Einwanderern, S. 83 ff.
- 30 Zu Konzepten und Elementen einer menschenrechtsbasierten (Integrations-)Politik vgl. Bielefeldt, (o. Fn. 11); Krennerich, politische bildung, 3/2010, 83 (83 ff.); Schulte, ZAR 2012, 289 (294 ff.); Schulte, dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management, 1/2011, 29 (33 ff.).
- 31 Thunert, Menschenrechte/Grundrechte/Bürgerrechte, in Nohlen/Schultze, Lexikon der Politik, Bd. 1, Politische Theorien, S. 334; vgl. auch Bobbio, Das Zeitalter der Menschenrechte. Ist Toleranz durchsetzbar?, S. 9 ff.
- 32 Vgl. Bobbio, Eguaglianza e libertà; Bielefeldt, (o. Fn. 11), S. 25 ff.
- 33 Bobbio, (o. Fn. 31), S. 67.
- 34 Bobbio, Vom Alter – De senectute, S. 104.
- 35 Vgl. Krennerich, politische bildung, 3/2010, 82 (82); Mahlmann, Die Ethik des Gleichbehandlungsrechts, in Rudolf/Mahlmann, Gleichbehandlungsrecht. Handbuch, S. 41 f.
- 36 Vgl. Schulte, ZAR 2012, 289 (295).
- 37 Bobbio, (o. Fn. 31), S. 57 f.
- 38 Vgl. Bielefeldt/Follmar-Otto, Diskriminierungsschutz in der politischen Diskussion, S. 5 ff.; Althoff, Anwaltsblatt 2011, 482 (482 ff.). Zu grundlegenden gesellschaftspolitischen Prinzipien und Zielsetzungen, die über die genannten menschenrechtlichen Verpflichtungen hinaus für den Schutz vor Diskriminierung sprechen, vgl. Schulte/Treichler, (o. Fn. 1), S. 122 ff.
- 39 Rittstieg/Rowe, Einwanderung als gesellschaftliche Herausforderung. Inhalt und rechtliche Grundlagen einer neuen Politik, S. 60 ff.
- 40 Unter diesem Gesichtspunkt wird die „Überwindung von Diskriminierung“ auch als ein menschenrechtlich und sozialstaatlich begründeter „Staatsauftrag“ bezeichnet (Frowein, Die Überwindung von Diskriminierung als Staatsauftrag in Art. 3III GG in Ruland et al., Verfassung, Theorie und Praxis des Sozialstaats. FS Zacher, S. 157 ff.
- 41 Rudolf, Der völkerrechtliche Rahmen von Gleichbehandlungsrecht, in Rudolf/Mahlmann, (o. Fn. 35), S. 85 f.
- 42 Wolfrum, Das Verbot der Rassendiskriminierung im Spannungsfeld zwischen dem Schutz individueller Freiheitsrechte und der Verpflichtung des einzelnen im Allgemeininteresse, in Denninger et al., Kritik und Vertrauen. FS Schneider, S. 525.
- 43 Vgl. Rittstieg/Rowe, (o. Fn. 39), S. 77 f.; Nickel, Gleichheit und Differenz in der vielfältigen Republik. Plädoyer für ein erweitertes Antidiskriminierungsrecht, S. 132 ff.
- 44 Böckenförde, Staat, Verfassung, Demokratie. Studien zur Verfassungstheorie und zum Verfassungsrecht. S. 264 ff.
- 45 Vgl. Stein/Frank, (o. Fn. 18), S. 222.
- 46 Vgl. Schulte/Treichler, (o. Fn. 1), S. 125 ff.
- 47 Vgl. dazu auf der völkerrechtlichen Ebene Art. 2I (AEMR) sowie Art. 2 Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (IPbürgR); auf der europäischen Ebene Art. 14 EMRK, Art. 10 AEUV, Art. 21 Charta der Grundrechte der EU (GR-Charta), Art. 1 RL 2000/78/EG; auf der nationalen Ebene Art. 3III GG sowie § 1 AGG (BGBl. I S. 1897).
- 48 Vgl. Stein/Frank, (o. Fn. 18), S. 221 f.; Althoff, Anwaltsblatt 2011, 482 (482).
- 49 Vgl. Nollert-Borasio/Perreng, (o. Fn. 25), § 8, Rn. 1 ff.; Däubler/Bertzbach-Brors, (o. Fn. 25), § 8, Rn. 1 ff.
- 50 Darüber hinaus verfügen die Kirchen über das Recht, ungeachtet des Verbots unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Ethos und Selbstverständnisses verlangen zu können (vgl. Art. 4II RL 2000/78/EG und § 9II AGG). Nicht erfasst von den Ausnahmebestimmungen von § 9I u. II AGG und somit nicht zulässig sind Fälle der Mehrfachdiskriminierung.
- 51 Vgl. Bielefeldt/Follmar-Otto, (o. Fn. 38); Schulte/Treichler, (o. Fn. 1), S. 131 ff.
- 52 Vgl. Kommissariat der deutschen Bischöfe u. a., Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (vervielfältigtes Manuskript), in Deutscher Bundestag. Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss-Drs. 15(12)435-(30), S. 1.
- 53 EKD (Der Bevollmächtigte des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union), Zum Entwurf für ein zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz, vervielfältigtes Manuskript, S. 2.
- 54 So heißt es in der Stellungnahme der EKD von 2002: „Das kirchliche Selbstverwaltungsrecht gewährt die Freiheit über die Entscheidung, wem gegenüber sich die Kirche mit ihren Einrichtungen öffnen will.“ (EKD [o. Fn. 53], S. 2); Vgl. auch Joussem, RdA 2003, 32 (36); Tiebler-Marenda, ZAR 2005, 100 (103); Dill, Die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU und das deutsche Staatskirchenrecht, in Rust u. a., Die

Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland, S. 207 ff.

- 55 Reimers, Statement der Evangelischen Kirche in Deutschland, in BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Bundestagsfraktion, Zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz. Dokumentation der Anhörung v. 27.5.2003 in Berlin, S. 33.
- 56 EKD, (o. Fn. 53), S. 3.
- 57 Bobbio, (o. Fn. 31), S. 16.
- 58 Vgl. Bobbio, Die Zukunft der Demokratie, S. 55 ff.
- 59 Zur (potentiellen) Tendenz von intermediären gesellschaftlichen Gruppen, Macht über die Individuen auszuüben und deren Freiheit einzuschränken, vgl. Bobbio, Teoria generale della politica, S. 291 ff.
- 60 Vgl. Nollert-Borasio/Perreng, (o. Fn. 25), § 9, Rn. 2.
- 61 Vgl. z. B. DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund. Bundesvorstand), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Überblick über Neuregelungen mit praktischen Erläuterungen; RoBocha, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – ein Baustein für Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf, in Forum gegen Rassismus. Arbeitsgruppe Gleichbehandlung, Handbuch, S. 15 ff.; Frings, (o. Fn. 6), S. 41 ff.; Peucker, (o. Fn. 6), S. 71.
- 62 Vgl. Hammer, Bereichsausnahmen für kirchliche Einrichtungen in der Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG. Neun Leitsätze mit Anmerkungen, in Rust u. a. (o. Fn. 54), S. 181 ff; RoBocha, (o. Fn. 61).
- 63 Vgl. Schiek/Schmidt, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive, § 9, Rn. 13.
- 64 „Eine gerechtfertigte berufliche Anforderung kann aber bei richtlinienkonformem Verständnis nur dann vorliegen, wenn die berufliche Anforderung in Bezug auf die konkrete berufliche Tätigkeit verhältnismäßig ist. Eine Festlegung einer bestimmten Religion oder Weltanschauung als berufliche Anforderung allein aufgrund des Selbstbestimmungsrechts ohne Berücksichtigung der Tätigkeit ist nach der Richtlinie ausgeschlossen.“ (Nollert-Borasio/Perreng, [o. Fn. 25], § 9, Rn. 1); vgl. auch Frings, (o. Fn. 6), S. 46 ff. Ähnlich wird in einer Entscheidung des ArbG Hamburg vom 4.12.2007 – 20 Ca 105/07 im sog. „Diakoniefall“ argumentiert. Dabei ging es um eine Bewerberin, die aus dem Auswahlverfahren um die Besetzung einer Stelle einer Sozialpädagogin, die von einer Einrichtung des Diakonischen Werkes der EKD ausgeschrieben war, ausgeschlossen wurde, weil sie gebürtige Muslima und kein Mitglied der Kirche ist. Nach der Entscheidung ist die Ausnahmebestimmung für die Kirchen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz richtlinienkonform auszulegen und das Selbstverständnis einer Religionsgemeinschaft allein kein absoluter und abschließender Maßstab für die Frage der Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung; vgl. dazu Nickel, Drei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): eine Zwischenbilanz, Download unter: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2303.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2303.asp), S. 15 f. Nach den darauf bezogenen Entscheidungen des LAG Hamburg v. 29.10.2008 – 3 Sa 15/08 und des BAG v. 19.8.2010 – 8 AZR 466/09 war die mit der Nichteinstellung einhergehende Ungleichbehandlung zwar rechtmäßig, dabei wurde aber auf die vermeintlich unzureichende Qualifikation der Bewerberin abgestellt und die Frage offen gelassen, ob die Benachteiligung der Bewerberin wegen ihrer Religionszugehörigkeit nach § 9 AGG zulässig gewesen wäre (vgl. Frings, [o. Fn. 6], S. 52 f.).
- 65 Vgl. Wedde, (o. Fn. 25), § 9, Rn. 4; Frings, (o. Fn. 6), S. 47 f.
- 66 Wedde, (o. Fn. 25), § 9, Rn. 38.
- 67 Ebenda, Rn. 34.
- 68 Ebenda, Rn. 41.
- 69 Nickel, Das AGG – Einführung und Würdigung, in Heinrich-Böll-Stiftung, Dossier: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Download unter: <http://www.migration-boell.de/web/diversity/48>, S. 6; vgl. auch Frings, (o. Fn. 6), S. 53 f.
- 70 Vgl. Spieker, (o. Fn. 10), S. 30; Frings, (o. Fn. 6), S. 53.
- 71 Vgl. Hammer, (o. Fn. 62), S. 201.
- 72 Bobbio, (o. Fn. 31), S. 16.
- 73 Vgl. Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V., Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie; ders., Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern. Erfahrungen und Perspektiven; Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e. V./Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Auf dem Weg zu einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“; Lipsch, Diskriminierung wegen der Religion – aus der Sicht der Evangelischen Kirche (Online-Texte der Evangelischen Akademie Bad Boll).
- 74 Lipsch, (o. Fn. 73), S. 1.
- 75 Ebenda, S. 5.
- 76 Ebenda, S. 7.
- 77 Ebenda.
- 78 Ebenda, S. 5.
- 79 Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e. V./Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, (o. Fn. 73) (Hervorhebung durch den Autor).

- <sup>80</sup> „Selbstverständlich kann die Evangelische Kirche im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts auch nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Diensten und Einrichtungen einstellen. Allerdings kann sie nicht dazu gezwungen werden. Sie könnte auch ausschließlich Personen einstellen, die Mitglied der Evangelischen Kirche sind. Und auch dann würde es sich nicht um eine Diskriminierung religiös Anderer handeln, sondern um eine gerechtfertigte Ausnahme vom grundsätzlichen Diskriminierungsverbot.“ (Lipsch, [o. Fn. 73], S. 5). Dabei wird allerdings auf die Kontroverse über die Frage hingewiesen, ob dies mit der arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinie der EU vereinbar ist.
- <sup>81</sup> Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen. Jahresgutachten, S. 388.