

Herausgegeben von  
Axel Frhr. von Campenhausen,  
Christoph Link und Jörg Winter

Andreas Schoenauer

# Die Kirchenklausel des § 9 AGG im Kontext des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts

**PETER LANG**

Internationaler Verlag der Wissenschaften

## A. Einleitung

Der politisch und wirtschaftlich motivierte europäische Einigungsprozess versteht sich in zunehmendem Maße als Rechtsgemeinschaft. Diese ist durch einen stetig wachsenden Einfluss aus Brüssel und Straßburg auf die EU-Mitgliedstaaten gekennzeichnet.<sup>1</sup> Die damit einhergehende Angleichung und Fortentwicklung der nationalen Rechtsordnungen hat nunmehr auch das Gebiet des deutschen kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts<sup>2</sup> erreicht.

Um die europäischen Richtlinien 2000/43/EG<sup>3</sup>, 2000/78/EG<sup>4</sup>, 2002/73/EG<sup>5</sup> und 2004/113/EG<sup>6</sup> gemäß der Verpflichtung aus Art. 249 Abs. 3 EG (Anm.: jetzt Art. 288 Abs. 3 AEU) in nationales Recht umzusetzen<sup>7</sup>, schuf der deutsche Gesetzgeber in Art. 1 des „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur

- 
- 1 Nach Auskunft der Bundestagsverwaltung wurden in der 16. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages (Oktober 2005 bis Oktober 2009) 610 Gesetze verabschiedet und 595 verkündet. Hiervon gingen von den verabschiedeten 192 bzw. von den verkündeten Gesetzen 186 auf EU-Impulse zurück. Demzufolge waren in dieser Zeitspanne 31 % der nationalen Gesetze auf europarechtlichen Einfluss zurückzuführen.
  - 2 Unter den Begriff „kirchliches Dienstrecht“ werden die Dienstverhältnisse von Geistlichen und sonstigen Kirchenbeamten und unter den Begriff „kirchliches Arbeitsrecht“ werden die privatrechtlich ausgestalteten kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse subsumiert, *Jurina*, EssGespr., Bd. 10 (1976), 57 Fn. 1.
  - 3 Richtlinie des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismus-Richtlinie), ABl. EG Nr. L 180 S. 22.
  - 4 Richtlinie des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Rahmenrichtlinie Beschäftigung), ABl. EG Nr. L 303 S. 16.
  - 5 Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gender-Richtlinie), ABl. EG Nr. L 269 S. 15.
  - 6 Richtlinie des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Gleichbehandlungs-Richtlinie wegen des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt), ABl. EU Nr. L 373 S. 37.
  - 7 Bei der Umsetzung der Richtlinien dehnte der deutsche Gesetzgeber den von der Richtlinie 2000/78/EG geforderten Geltungsbereich aus. Dieser verlangte gemäß Art. 3 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 die Anwendung des Diskriminierungsverbots im Bereich der Beschäftigung und des Berufs bezüglich der Merkmale Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung, wohingegen gemäß § 19 Abs. 1 AGG die Merkmale Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Identität auch auf zivilrechtliche Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungsverträge Anwendung finden.

Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ (EUGleichbUmsG)<sup>8</sup> das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG).<sup>9</sup>

Dieses enthält in §§ 7 i.V.m. 1 AGG ein Benachteiligungsverbot für Beschäftigte hinsichtlich Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Demgegenüber sieht § 9 AGG bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen einen Rechtfertigungstatbestand für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung vor. Gerade diese sog. Kirchenklausel stellt in der Rechtsauslegung und -anwendung erhebliche Schwierigkeiten dar. Ziel dieser Arbeit ist es, die Klausel unter Heranziehung des Meinungsstandes in Literatur und Rechtsprechung zu beleuchten, um diese so einer praktischen Rechtsanwendung zuzuführen.

Die folgende Untersuchung befasst sich mit der Evangelischen Kirche und der Katholischen Kirche, sowie deren Wohlfahrtsverbänden Diakonisches Werk der EKD e.V. und Deutscher Caritasverband e.V. auf Arbeitgeberseite.

Unter dem im Zusammenhang mit dieser Arbeit verwendeten Begriff „Evangelische Kirche“ wird die Gemeinschaft der 22 lutherischen, reformierten und unierten selbständigen evangelischen Landeskirchen unter dem Zusammenschluss der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) verstanden.<sup>10</sup> Innerhalb der einzelnen Landeskirchen als obere Instanz ist die Evangelische

---

8 BGBl. I 2006 S. 1897; ausgefertigt am 14.08.2006; vom Deutschen Bundestag am 29.06.2006 – BR-Drucks. 466/06 – und vom Deutschen Bundesrat am 07.07.2006 – BR-Drucks. 466/06(B) – verabschiedet; verkündet am 17.08.2006 und gemäß Art. 4 Satz 1 EUGleichbUmsG am 18.08.2006 in Kraft getreten.

9 Der Versuch, die Richtlinien in der 15. Legislaturperiode (Oktober 2002 bis Oktober 2005) in innerstaatliches Recht zu transformieren, scheiterte. Der von den Bundestagsfraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen eingebrachte Entwurf zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien, BT-Drucks. 15/4538, welches in Art. 1 das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (Antidiskriminierungsgesetz - ADG) enthält, konnte aufgrund der Anrufung des Vermittlungsausschusses, BR-Drucks. 445/05, und der vorzeitigen Auflösung des Deutschen Bundestages am 22. Juli 2005 nicht verabschiedet werden. Da das Gesetzgebungsverfahren nicht bis zum Schluss der Legislaturperiode abgeschlossen werden konnte, wurde es gemäß des parlamentarischen Grundsatzes der Diskontinuität, § 125 S. 1 GOBT, in der neuen Legislaturperiode nicht mehr fortgesetzt; vgl. hierzu *Klumpp*, NZA 2005, 848 ff.

10 Dies umfasst die weiteren bekenntnisgeprägten Zusammenschlüsse der einzelnen der EKD angehörenden Gliedkirchen: die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD), die Union Evangelischer Kirchen (UEK), die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen sowie den Reformierten Bund. Vgl. zu Geschichte, Strukturen und Organen der EKD *Schilberg*, ZevKR 52 (2007), 198, 199 ff.

Kirche meist<sup>11</sup> in eine mittlere, eine untere und eine unterste Instanz gegliedert. Diese werden in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Bayern mit Kirchenkreis, Dekanat und Kirchengemeinde bezeichnet.<sup>12</sup> Das „Diakonische Werk der EKD e.V.“ ist der Zusammenschluss von diakonischen Landes- und Fachverbänden, in welchen sich evangelische und der dem Verein angehörende freikirchliche Diakonische Werke auf Gemeinde-, Dekanats-, Kreis- und Landesebene sowie Werke in selbständiger Trägerschaft organisieren.<sup>13</sup>

Mit „Katholische Kirche“ ist die Römisch-katholische Kirche in Deutschland gemeint, die unter dem Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) als Rechtsträger der Deutschen Bischofskonferenz die 27 selbständigen Diözesen – auch Bistümer genannt – in Deutschland, welche sich wiederum in die Verwaltungseinheiten Dekanate auf mittlerer und in Kirchengemeinden bzw. Pfarreien auf unterer Ebene unterteilen lassen, zusammenschließt.<sup>14</sup> In Deutschland gibt es 7 Erzbistümer und 20 Bistümer. Jeweils ein Erzbistum bildet mit mehreren zugeordneten Diözesen (Suffraganen) eine von insgesamt 7 Kirchenprovinzen. Der „Deutsche Caritasverband e.V.“ ist die institutionelle Zusammenfassung der katholischen Diözesancaritasverbände, die sich wiederum in Dekanats-, Bezirks-, Kreis- und Orts Caritasverbände untergliedern, der Landescaritasverbände sowie anerkannter karitativer Fachverbände.<sup>15</sup>

Gemessen an der Zahl ihrer Angehörigen stellen diese die zwei größten Konfessionen in der Bundesrepublik Deutschland dar. So gehörten im Jahr 2007 24.832.110 Menschen der Evangelischen Kirche in Deutschland und 25.461.118 Menschen der Römisch-katholischen Kirche an.<sup>16</sup> Dieses quantitative Gleichgewicht der Mitgliederstärke stellt im Vergleich zu den übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, in welchen entweder der katholische, der protestan-

---

11 Die Verwaltungsstruktur der einzelnen Landeskirchen ist teilweise unterschiedlich ausgestaltet, *Kirchenamt der EKD*, Evangelische Kirche in Deutschland, S. 6.

12 Innerhalb der einzelnen Landeskirchen werden die Ebenen unterschiedlich betitelt. Wobei die unterste Ebene stets die Kirchengemeinde ist, wird die untere Ebene – je nach landeskirchlicher Eigenart – mit Dekanat, Kirchenbezirk, Propstei oder Superintendentur bezeichnet. Für die mittlere Ebene – soweit vorhanden – werden neben dem Kirchenkreis auch die Begrifflichkeiten Prälatur, Sprengel und Landessuperintendentur verwendet, von *Campehausen*, in Listl/Pirson, HdbStKirchR, Bd. I, 383, 388 f.

13 Einen anschaulichen Überblick gibt *Flierl*, Wohlfahrtspflege, S. 270 ff.; zur Mitgliedschaft siehe § 3 Satzung.DWEKD; vgl. zu den landeskirchlichen Diakonischen Werken und Fachverbänden von *Tiling*, in Friesenhahn/Scheuner, HdbStKirchR, Bd. II, 401, 411 ff.

14 Vgl. <http://www.katholisch.de/3841.html> bzw. <http://www.katholisch.de/3837.html> (zuletzt eingesehen am 25.08.09).

15 *Flierl*, Wohlfahrtspflege, S. 200 ff.; <http://www.caritas.de/36513.html> (zuletzt eingesehen am 25.08.09); siehe zu Organisation und Mitgliedern §§ 4, 7 Satzung.DC.

16 *Kirchenamt der EKD*, Evangelische Kirche in Deutschland, S. 4.

tische, der orthodoxe, oder der anglikanische Glaube vorherrschend ist, eine Ausnahme dar.<sup>17</sup>

Wichtig für das Verständnis der rechtlichen Eingruppierung der einzelnen Arbeitsverhältnisse ist hierbei, dass es nicht einen „Arbeitgeber Kirche“ gibt, sondern die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse mit dem jeweiligen Rechtsträger als selbständigen Arbeitgeber geschlossen werden. So sind die Landeskirchen, die Diözesen, die Kirchenkreise, die Kirchengemeinden und teilweise auch weitere Zusammenschlüsse, die sich hieraus gebildet haben, jede für sich eine Körperschaft des öffentlichen Rechts nach Art. 140 GG i.V.m. 137 Abs. 5 WRV, so dass den Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der Kirchen eine Vielzahl von Arbeitgebern gegenüberstehen.<sup>18</sup> Auch die beiden konfessionellen Wohlfahrtsverbände Diakonisches Werk der EKD e.V. und Deutscher Caritasverband e.V. vereinen – neben zahlreichen weiteren Untergliederungen – teils überregional, deutschland- und europaweit agierende Sozial„unternehmen“, ebenso wie soziale Einrichtungen auf Gemeindeebene. Diese einzelnen Einrichtungen sind meist im Wege einer juristischen Person des Privatrechts als eingetragener Verein, rechtsfähige Stiftung, GmbH oder gemeinnützige GmbH (gGmbH), aber auch teilweise selbst als Körperschaft des öffentlichen Rechts organisiert. Die Verbindung dieser rechtlich selbständigen Organisationsformen zu Bekenntnis und Auftrag der verfassten Kirchen erfolgt in der Regel mittels Bezugnahme in Satzungsbestimmungen<sup>19</sup>, durch organisatorische Verbundenheit oder durch Zugehörigkeit zum jeweiligen Spitzenverband.<sup>20</sup> Desweiteren können soziale Einrichtungen einer einzelnen Kirchengemeinde unmittelbar angeschlossen sein, so dass diese rechtlicher Bestandteil der jeweiligen Kirchengemeinde sind. Zudem existieren Mischträgerschaften als Zusammenarbeit eines oder mehrerer karitativer Träger(s) mit einem Land oder einer Kommune, aber auch ökumenische Trägerschaften.<sup>21</sup>

Dieser kurze Überblick, der lediglich die vielfältigen Arten von Rechtsformen und Zusammenschlüssen auf Seiten der organisierten Kirchen und karitativen Einrichtungen skizzieren soll und angesichts der zahlreichen weiteren Zusammenschlüsse und Untergliederungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit

---

17 Grabenwarter, Standpunkte im Staatskirchenrecht, 60, 60.

18 Keßler, Festschrift Gitter, 461, 463.

19 Keßler, Festschrift Gitter, 461, 463 f.

20 Vgl. zu den Zuordnungsmaßstäben ausführlich Gliederungspunkt B. II. 3. c) cc).

21 Vgl. hierzu für den evangelischen Bereich im Überblick Glawatz, Diakonie, S. 38 ff. Damit eine Einrichtung einer derartigen ökumenischen Mischform eine der Kirche zugeordnete Einrichtung ist, ist die eindeutige Zuordnung zu einer verfassten Kirche erforderlich, Öing, Loyalitätsbindungen, S. 173.

erhebt, zeigt die Fülle und Vielfalt der Rechtsträger und Organisationsformen, die auf Arbeitgeberseite auftreten können.

Der vermeintlich überschaubare Anwendungsbereich für im kirchlichen Bereich Tätige trägt. Die beiden großen Kirchen<sup>22</sup> und ihre Wohlfahrtsverbände beschäftigen – anders als es der erste Anschein vermuten lässt – nicht nur Pfarrer<sup>23</sup>, Priester oder sonstige Kirchenbeamte. Vielmehr nehmen die Kirchen und ihre sozialen Einrichtungen Diakonisches Werk der EKD e.V. und Deutscher Caritasverband e.V. in vielfältiger Hinsicht am Wirtschaftsleben<sup>24</sup> teil. Die in ihren zahlreichen Einrichtungen wie Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen, Behinderteneinrichtungen, Kindergärten, Schulen, Internaten, Ferienheimen, Kirchenzeitungen, Paramentikwerkstätten, Beratungsstellen oder Hostienbereitungen Beschäftigten stehen in einem arbeitsrechtlichen Verhältnis zu ihrem Dienstgeber Kirche. So zählen die in allgemeinen oder fachspezifischen – von kirchlichen Trägern betriebenen – Schulen und Bildungseinrichtungen beschäftigten Lehrkräfte ebenso zu den Angestellten der Kirche wie auch Ärzte, Pflegepersonal, Erzieher, Verwaltungspersonal, Hausmeister, Gärtner und Reinigungskräfte. Viele diakonische und karitative Werke versorgen sich mittlerweile sogar in gewissen Bereichen selbst. So gehören werkseigene Bäckereien, Metzgereien, Gärtnereien, Wäschereien und weitere Handwerksbetriebe, die häufig auch von der Öffentlichkeit genutzt werden können, nicht mehr zu einer Seltenheit. Dieses zwar nicht gewinnorientierte,

---

22 Zudem beschäftigen auch Freikirchen, die jüdische Glaubensgemeinschaft und die orthodoxen Kirchen Geistliche und betreiben soziale Einrichtungen. Dies gilt ebenso für sonstige religiöse Gemeinschaften, wie die Zeugen Jehovas, Adventisten oder die Pfingstbewegung, *Flierl*, Wohlfahrtspflege, S. 25.

23 Die im Rahmen dieser Arbeit oftmals verwendete männliche Form schließt weibliche Personen mit ein und soll keinesfalls den Eindruck einer Diskriminierung des weiblichen Geschlechts erwecken, sondern wurde ausschließlich aus Gründen der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit gewählt.

24 Unter den Begriff „Wirtschaftsleben“ fallen nach europäischem Verständnis nicht nur gewinnorientierte, sondern in vollem Umfang auch gemeinnützig tätige Einrichtungen, *Schliemann*, NZA 2003, 407, 407, 409; *ders.*, Deutsches Staatskirchenrecht, 113, 114. Die Erbringung sozialer Leistungen stellt eine „selbständige Erwerbstätigkeit“ gemäß der Niederlassungsfreiheit aus Art. 49 i.V.m. 54 AEU (ex-Art. 43 i.V.m. 48 EG) und der Dienstleistungsfreiheit nach Art. 56 i.V.m. 62 i.V.m. 54 AEU (ex-Art. 49 i.V.m. 55 i.V.m. 48 EG) dar. Da der Begriff „Erwerbszweck“ im Sinne des Art. 48 Abs. 2 EG (Anm.: jetzt Art. 54 Abs. 2 AEU) weit ausgelegt wird und hierunter alle Tätigkeiten fallen, die gegen Entgelt erbracht werden, kommt es nicht entscheidend auf eine Gewinnerzielung, sondern vielmehr auf die wirtschaftliche Betätigung an sich an, *Weber*, Deutsches Staatskirchenrecht, 81, 92 ff. m.w.N. Da die von karitativen Einrichtungen wahrgenommene Daseinsvorsorge im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens wirtschaftlicher Natur ist, stellen sie Unternehmen im europarechtlichen Sinn dar, *Schlüter*, ZevKR 52 (2007), 325, 340.

jedoch bestandsschützende und zuwachsorientierte, bestandsausdehnende Verständnis führte dazu, dass aus der „eigentlichen Glaubensmission (...) eine christliche Sozialmission geworden“<sup>25</sup> ist.

In Anbetracht der Tatsache, dass die beiden großen Kirchen und die in kirchlicher Trägerschaft betriebenen Einrichtungen in Deutschland mit einer Anzahl von etwa 1.900.000 Beschäftigungsverhältnissen<sup>26</sup> nach dem Staat als Öffentlichem Arbeitgeber mit 4.576.000 Beschäftigten<sup>27</sup> den zweitgrößten deutschen Arbeitgeber darstellen<sup>28</sup>, ist die Vorschrift des § 9 AGG von erheblicher praktischer Bedeutung.

Primäres Augenmerk dieser Arbeit liegt auf den privatrechtlich ausgestalteten Arbeitsverhältnissen mit kirchlicher Arbeitgeberschaft. Hierbei ist das Ziel der Untersuchung, diese Arbeitsverhältnisse individualarbeitsrechtlich auf Konflikte zu betrachten, die aus den Unterschieden zwischen einem weltlichen Beschäftigungsverhältnis und einem solchen mit kirchlicher Beteiligung auf

---

25 *Schliemann*, NZA 2003, 407, 408; *ders.*, Deutsches Staatskirchenrecht, 113, 115; *ders.*, Festschrift Richardi, 959, 961.

26 *Luehrs*, Arbeitsbeziehungen, S. 31, 38 beziffert die Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2004 auf knapp 1.200.000; ebenso *Schliemann*, Festschrift Richardi, 959. *Thüsing*, ZTR 2006, 230 schätzt auf 1.400.000 Mitarbeiter. Hauptamtlich beschäftigte die EKD im Jahr 2009 in Voll- und Teilzeit etwa 650.000 Menschen. Hiervon entfielen 216.000 – in Status- und Vertragsverhältnissen – auf die verfasste Kirche und 436.000 auf die Einrichtungen der Diakonie, vgl. *Kirchenamt der EKD*, Evangelische Kirche in Deutschland, S. 20 f. In der Caritas waren im Jahr 2007 520.000 Menschen beschäftigt, vgl. *Vogt-Wuchter*, neue Caritas 05/2008, 30, 38. In der verfassten katholischen Kirche sind etwa ebenso viele beschäftigt wie in der evangelischen verfassten Kirche. Die verschiedenen Zahlenerhebungen differieren je nach Beschäftigtendefinition. So beziehen sich diese Daten nur auf die unbefristet sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Rechnet man befristet Beschäftigte wie Auszubildende, Zivildienstleistende, Teilnehmer des Freiwilligen Sozialen Jahres, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Honorarkräfte hinzu, so erhöht sich die Beschäftigtenanzahl um weitere 300.000 Menschen. Auch aus z.B. historisch gewachsenen Gründen nicht zu den Wohlfahrtsverbänden zählende, jedoch dem konfessionellen Arbeitsrecht unterliegende, Einrichtungen wie z.B. das katholische Kolpingwerk und andere konfessionelle Träger beschäftigen Angestellte in einer Größenordnung von etwa 200.000 Menschen, vgl. hierzu *Frerk*, Caritas und Diakonie, S. 22 ff. Demzufolge ergibt sich eine Anzahl von etwa 1.900.000 Menschen, die dem kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht unterliegen.

27 Die Erhebung basiert auf dem Stand vom 30.06.2006. Der öffentliche Dienst erfasst hierbei die Beschäftigungsverhältnisse von Bund, Ländern, Gemeinden, Gemeindeverbänden, Zweckverbänden und die unter der Aufsicht von Bund, Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden stehenden selbständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, *Schwahn*, Wirtschaft und Statistik 2007, 1079, 1079 ff.

28 Stellvertretend für diesen einhelligen Kenntnisstand, *Richardi*, Arbeitsrecht, S. IX; *Reichold*, NZA 2001, 1054, 1056.

Arbeitgeberseite resultieren. Diese Besonderheiten zeigen sich bereits in dem Zeitpunkt einer etwaigen Einstellung – der Begründung des Arbeitsverhältnisses<sup>29</sup> –, prägen das vom Arbeitnehmer erwartete Verhalten während der gesamten Beschäftigungsdauer und äußern sich insbesondere bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – ordentliche und außerordentliche Kündigung – aus kirchenspezifischen Gründen.

Die arbeitsrechtlichen Verhältnisse zu Pfarrern, Priestern, sonstigen Kirchenbeamten, Ordensangehörigen und Diakonissen werden in gesonderten Abschnitten untersucht. Insbesondere bedarf die Frage nach der Geltung der Bestimmungen des AGG für Kirchenbeamtenverhältnisse der Klärung (Gliederungspunkt B. II. 3. b)).

Zudem ist der rechtssichere Umgang mit den sich aus den AGG-Vorschriften ergebenden Fragen nicht nur für die aus etwaigen gerichtlichen Verfahren hervorrührenden Schadensersatzansprüche nach § 15 Abs. 1 bzw. Abs. 2 AGG sowie die damit einhergehenden Gerichtskosten entscheidend, sondern bereits für die Gestaltung der unternehmerischen Struktur und Verwaltung.<sup>30</sup> So ergab eine von der „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ in Auftrag gegebene Studie anlässlich des einjährigen Bestehens des AGG im Jahr 2007 eine jährliche Kostenbelastung von 1,73 Milliarden Euro für sich aus dem AGG ergebende Umstrukturierungen in den deutschen Unternehmen.<sup>31</sup> Pro sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter betragen die Aufwendungen 72,50 Euro, die insbesondere durch strategische Umstrukturierungen, Dokumentationen und vor allem hohe indirekte Kosten wie „verlorene“ Arbeitszeit von Mitarbeitern für Schulungen verursacht werden.

Diese Zahlen machen deutlich, dass es für die Unternehmen – so auch für die kirchlichen Einrichtungen, die in immer stärker werdendem Maße als Dienstleister im sozialen Sektor im Hinblick auf betriebliche Strukturen den privaten

---

29 Vor Inkrafttreten des AGG war es für Arbeitgeber – unter Berufung auf den Grundsatz der Vertragsfreiheit – vergleichsweise einfach, die Einstellung eines Bewerbers, dessen religiöse Ausrichtung ihres Erachtens nicht mit der konkreten Beschäftigung vereinbar war, abzulehnen, *Rohe*, Gedächtnisschrift Blomeyer, 217, 221.

30 Zu den einzelnen Organisationsmaßnahmen *Grobys*, NJW 2006, 2950, 2951 ff.

31 *Hoffjan/Bramann*, Gesetzesfolgekosten, S. 17; vgl. auch *dies.*, BB 2007, 2625, 2628; *Hoffjan/Bramann/Kentrup*, Folgekosten, S. 111 ff. Die genaue Bezifferung der Kosten variiert allerdings in diversen Gutachten: so ist nach einer Untersuchung im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die die Methoden und Ergebnisse der von der „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ veröffentlichten Studie überprüfte, ohne selbst eigene Daten zu erheben, vgl. BT-Drucks. 16/10728 S. 2, lediglich eine Belastung der deutschen Unternehmen mit direkten Kosten im ersten Jahr seit Inkrafttreten des Gesetzes in Höhe von 26 Millionen Euro nachweisbar. Die Gesamtkosten bewegen sich danach unter 100 Millionen Euro, *Antidiskriminierungsstelle des Bundes*, Pressemitteilung vom 14.08.2008.



Unternehmen gleichgestellt sind – ein nicht zu verachtender Faktor ist, wie sie mittels Umstrukturierungen, Schulungen und Dokumentationen ihren Verpflichtungen, Maßnahmen gegen Benachteiligungen gemäß § 12 AGG zu treffen, nachkommen. Dies erfordert eine genaue Kenntnis der Rechtslage.

Im Rahmen dieser Untersuchung wird nach Ausführungen zu dem Anwendungsbereich des § 9 AGG (Gliederungspunkt B.) auf die Vorschrift des § 9 Abs. 1 AGG eingegangen und unter Auseinandersetzung mit Literatur und Rechtsprechung versucht, für diesen Rechtfertigungstatbestand einen für die praktische Anwendung rechtssicheren Lösungsansatz aufzuführen (Gliederungspunkt C.). Anschließend erfolgt im Kontext der Prüfung einer Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen eine rechtsvergleichende Darstellung besonderer Loyalitätsanforderungen für Beschäftigte der katholischen und der evangelischen Kirche – bei letzterer auch eine diesbezügliche gliedkirchliche Regelung am Beispiel der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie – und deren Subsumtion unter § 9 Abs. 2 AGG (Gliederungspunkt D.).