

**Titel** Verschärfung des AGG jetzt!

**AntragstellerInnen** Sachsen

**Zur Weiterleitung an**

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

---

## Verschärfung des AGG jetzt!

- 1 Der Juso-Bundeskongress möge beschließen und an den SPD-Bundesparteitag sowie die SPD-  
2 Bundestagsfraktion weiterleiten:
- 3 Die SPD soll sich für eine sofortige Verschärfung und Überarbeitung des Allgemeinen Gleichbehandlungs-  
4 gesetzes (AGG) einsetzen. Dies betrifft insbesondere die Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG  
5 auf Kündigungen (mittels einer Streichung des §2 Abs. 4 AGG) sowie die Eingrenzung der Sonderberech-  
6 tigungen für Arbeitgeber\*innen nach §9 AGG (Religion oder Weltanschauung). Letzteres soll vor allem die  
7 Benachteiligung von Arbeitnehmer\*innen schützen, die aufgrund ihres nicht-christlichen Glaubens bzw. ihrer  
8 Konfessionslosigkeit oder ihrer sexuellen Orientierung benachteiligt, entlassen oder nicht eingestellt werden.  
9
- 10 **Begründung**
- 11 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt seit 2006 Personen, die einer gesellschaftlichen  
12 Minderheit angehören, in verschiedenen Alltagssituationen, so auch am Arbeitsplatz. Es ist damit das einzige  
13 explizite Anti-Diskriminierungsgesetz, das momentan in Deutschland gilt. Daher ist es umso erschreckender,  
14 welche eklatanten Mängel das AGG in der jetzigen Fassung noch hat. Aufgrund dieser Mängel wird das AGG  
15 manchmal auch als „zahnloser Tiger“ bezeichnet.
- 16 Zunächst findet es nach § 2 Abs. 4 AGG keine Anwendung auf Kündigungen, für diese gelten laut dem AGG  
17 „ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz“. Das Bundesarbeits-  
18 gericht hat schon in seiner Rechtsprechung beschlossen, dass das AGG auch auf Kündigungen anzuwenden  
19 sei. Umso unverständlicher ist es, dass der Gesetzgeber dem bislang nicht gefolgt ist und den Wortlaut ge-  
20 ändert hat. Weiterhin läuft seit Januar 2008 aufgrund des fehlenden Kündigungsschutzes ein Vertragsverlet-  
21 zungsverfahren der Europäischen Kommission gegen Deutschland.
- 22 Auch ermöglicht das AGG kirchlichen bzw. religiösen Arbeitgeber\*innen in § 9 AGG, von ihren Arbeitneh-  
23 mer\*innen „ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu  
24 können“. Die deutsche Bischofskonferenz definiert diese in ihrer „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im  
25 Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. Sogenanntes „kirchenfeindliches Verhalten“ umfasst unter anderem  
26 das „öffentliche Propagieren von Abtreibung“ sowie weitere, nicht näher definierte „persönliche sittliche Ver-  
27 fehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, (...) die Glaubwürdigkeit der Kirche zu  
28 beeinträchtigen“. Darunter fällt unter anderem öffentliche Kritik an der katholischen Kirche oder ein Austritt  
29 aus der Kirche.
- 30 Zwar hat die deutsche Bischofskonferenz diese Voraussetzungen im April 2015 entschärft. Somit wird eine  
31 Wiederheirat von Geschiedenen nicht mehr unter diesem „kirchenfeindlichen Verhalten“ geführt. Auch offen  
32 ausgelebte gleichgeschlechtliche Beziehungen werden zumindest nicht mehr explizit genannt; die Handha-  
33 bung diesbezüglich ist aber unklar.
- 34 Die Rechtsprechung hat sich in verschiedenen Instanzen auf die Seite der Arbeitnehmer\*innen gestellt. So  
35 urteilte der EuGH erst kürzlich, am 17.04.2018, dass die Konfession der Arbeitnehmer\*innen von kirchlichen  
36 Arbeitgeber\*innen nicht immer verlangt werden darf, sondern nur in Berufen, in denen dies eine besondere

37 Rolle spielt, also zum Beispiel bei Pfarrer\*innen. Auch urteilte das Arbeitsgericht Frankfurt am Main, das eine  
38 Kündigung aufgrund einer öffentlich bekannt gewordenen gleichgeschlechtlichen Beziehung nicht zulässig  
39 ist.

40 Arbeitnehmer\*innen, die aufgrund der o.g. Merkmale von ihren kirchlichen Arbeitgeber\*innen benachteiligt  
41 werden, haben also durchaus Möglichkeit, sich gegen diese Behandlung zu wehren. Dennoch spiegelt das All-  
42 gemeine Gleichbehandlungsgesetz diese rechtliche Realität im Moment noch nicht wieder. Auch bedeutet dies  
43 für die Geschädigten oftmals zunächst einen langen und anstrengenden Weg durch die Rechtsinstanzen, wes-  
44 halb sich womöglich nicht jede\*r dazu entscheidet, diesen Weg zu gehen. Auch liegt es an den Kirchen selbst,  
45 nicht am Gesetzgeber, welche „Loyalitätsvoraussetzungen“ sie von ihren Arbeitnehmer\*innen verlangen. Es  
46 gibt keinen ersichtlichen Grund, warum dies so bleiben sollte.

47 Deshalb: Schaffen wir eine Gesetzesgrundlage für Arbeitnehmer\*innen, die sich gerne und mit voller Über-  
48 zeugung für ihre kirchlichen Arbeitgeber\*innen engagieren würden – als Ärzt\*innen, Lehrer\*innen, Kranken-  
49 pfleger\*innen, Sozialarbeiter\*innen und so weiter – es aber aufgrund verschiedener persönlicher Merkmale,  
50 die u.U. rein gar nichts mit ihrem Beruf zu tun haben, dies nicht oder nur eingeschränkt können!