



Christian Gleich (Autor)

**Arbeitsrechtliche Privilegien der
Religionsgemeinschaften als Ausnahme vom
allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz**

Ein Rechtsvergleich zwischen dem deutschen Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetz und dem englischen Equality Act
2010



Internationale Göttinger Reihe

Herausgeber: J.-P. Cuvillier

RECHTSWISSENSCHAFTEN

Christian Gleich

**Arbeitsrechtliche Privilegien
der Religionsgemeinschaften
als Ausnahme vom allgemeinen
Gleichbehandlungsgrundsatz**

Ein Rechtsvergleich zwischen dem deutschen
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und
dem englischen Equality Act 2010

Band 47



Cuvillier Verlag Göttingen
Internationaler wissenschaftlicher Fachverlag

<https://cuvillier.de/de/shop/publications/6482>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen,

Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>



Inhaltsverzeichnis

INHALTSÜBERSICHT	I
INHALTSVERZEICHNIS	IV
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	XI
§ 1 EINLEITUNG	1
A. Einführung in die Thematik	1
B. Ziel und Gang der Untersuchung	3
I. Ziel der Untersuchung	3
II. Gang der Untersuchung	5
§ 2 EUROPARECHTLICHER HINTERGRUND	7
A. Die RL 2000/78/EG im Allgemeinen	7
I. Zweck und Begriffsbestimmungen	8
1. Zweck	8
2. Begriffsbestimmungen	8
II. Geltungsbereich der RL 2000/78/EG.....	9
1. Persönlicher Geltungsbereich	9
2. Sachlicher Anwendungsbereich	9
III. Die Ausnahmebestimmungen der RL 2000/78/EG	10
1. Allgemeines	10
2. Die allgemeine Ausnahmebestimmung der RL 2000/78/EG	10
3. Die speziellen Ausnahmebestimmungen der RL 2000/78/EG.....	11
4. Einschränkung der Wirkung des 23. Erwägungsgrundes.....	11
B. Die Ausnahmebestimmung des Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG im Besonderen	12
I. Hintergrund der Ausnahmebestimmung	12
II. Inhalt der Ausnahmebestimmung des Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG	13
1. Gerechtfertigte Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung, Art. 4 Abs. 2 UAbs. 1 RL 2000/78/EG	13
a. Berufliche Tätigkeiten innerhalb von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften	13
b. Beibehaltung des Status quo	14
c. Ungleichbehandlung wegen Religion oder Weltanschauung.....	14
d. Wesentliche berufliche Anforderung	15
2. Loyalitätsobliegenheiten, Art. 4 Abs. 2 UAbs. 2 RL 2000/78/EG	15



§ 3	RECHTSLAGE IN DEUTSCHLAND: DIE BEREICHSAUSNAHMEN DES AGG	17
A.	Die Stellung der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften in Deutschland	17
I.	Trennung von Staat und Kirche	17
II.	Das Selbstbestimmungsrecht der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften	18
1.	Inhalt des Selbstbestimmungsrechts	19
2.	Träger des Selbstbestimmungsrechts	20
3.	Schranken des Selbstbestimmungsrechts	20
III.	Öffentlich-rechtlicher Status und Ämterautonomie	21
1.	Öffentlich-rechtlicher Status	21
2.	Ämterautonomie	22
B.	Das AGG im Überblick	23
I.	Hintergrund des AGG	23
II.	Aufbau und Inhalt des AGG	23
C.	Die Bereichsausnahmen des AGG für Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften	25
I.	Anwendungsbereich der Bereichsausnahmen	25
1.	Sachlicher Anwendungsbereich	25
2.	Persönlicher Anwendungsbereich	27
a.	Beschäftigte	27
b.	Privilegierter Arbeitgeber	29
aa.	Religionsgemeinschaften	30
bb.	Zugeordnete Einrichtungen	31
cc.	Vereinigungen zur gemeinschaftlichen Pflege einer Religion oder Weltanschauung	33
[1]	Vereinigungen zur gemeinschaftlichen Pflege einer Religion	33
[2]	Vereinigungen zur gemeinschaftlichen Pflege einer Weltanschauung	34
II.	Die Bereichsausnahme des § 9 Abs. 1 AGG	35
1.	Grundkonzeption: Ausnahme vom allgemeinen Benachteiligungsverbot	35
a.	Geschützte Merkmale und Ziel des AGG	35
aa.	Religion	36
bb.	Weltanschauung	37
b.	Benachteiligung	39
2.	Benachteiligung wegen der Religion oder Weltanschauung	40
3.	Beachtung des Selbstverständnisses	41
a.	Begriff des Selbstverständnis	41
b.	Konsequenz für den Rechtfertigungstatbestand	42
4.	Gerechtfertigte berufliche Anforderung	43
a.	Diskrepanz zur europarechtlichen Vorgabe	43
aa.	Europarechtskonformität	44
bb.	Europarechtswidrigkeit	45



cc.	Europarechtskonforme Auslegung.....	45
[1]	Restriktive Auslegung der Rechtfertigungsalternative „Selbstbestimmungsrecht“	46
[2]	Ergänzenden Auslegung der Bereichsausnahme	47
[3]	Rechtsprechung	48
b.	Rechtfertigungsalternativen	48
aa.	Rechtfertigungsalternative „Selbstbestimmungsrecht“	48
[1]	Allgemeines.....	49
[2]	Folgen der restriktiven Auslegung	50
bb.	Rechtfertigungsalternative „Art der Tätigkeit“	51
[1]	Wesentliche berufliche Anforderung.....	51
[2]	Gerechtfertigte berufliche Anforderung.....	53
[2.1]	Unterscheidung nach Tätigkeitsbereichen	53
[2.2]	Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	53
[2.3]	Verkündungsnaher und -ferner Bereich	54
c.	Einschränkung der Rechtfertigungsmöglichkeit	56
5.	Zusammenfassung.....	57
III.	Die Ausnahmebestimmung des § 9 Abs. 2 AGG	58
1.	Loyalitätsobliegenheiten	60
2.	Reichweite der Loyalitätsobliegenheiten nach § 9 Abs. 2 AGG.....	61
a.	Rechtslage vor Inkrafttreten des AGG	62
b.	Rechtslage nach Inkrafttreten des AGG	64
c.	Ergebnis	65
3.	Genereller Maßstab der Loyalitätsobliegenheiten: Selbstverständnis der jeweiligen Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft.....	66
4.	Gerichtliche Prüfungsbefugnis bei Kündigungen aufgrund eines Verstoßes gegen Loyalitätsobliegenheiten	67
a.	Rechtslage vor Inkrafttreten des AGG	68
b.	Rechtslage nach Inkrafttreten des AGG	69
aa.	Erweiterung der Prüfungskompetenz	69
bb.	Beibehaltung der Prüfungskompetenz.....	70
cc.	Bestätigung durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte	72
[1]	Hintergrund der Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte	72
[2]	Aussagen der Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte.....	73
[3]	Bedeutung der Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte für die deutsche Rechtspraxis	74
c.	Ergebnis	75
5.	Von der Rechtsprechung anerkannte Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten	76
a.	Austritt aus der Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft.....	77
b.	Ehebruch.....	77
c.	Abschluss einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe	78
d.	Verbot kirchenfeindlichen Verhaltens.....	78
6.	Zusammenfassung.....	78



§ 4	RECHTSLAGE IN ENGLAND: DIE BEREICHSAUSNAHMEN DES EQA	81
A.	Die Stellung der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften in England	81
I.	Die Staatskirche Church of England	82
1.	Beziehung zum Monarchen	82
2.	Beziehung zum Parlament	82
3.	Beziehung zu den Gerichten	83
II.	Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften	84
1.	Common Law	84
2.	Gesetzliche Normierung des Selbstbestimmungsrechts	85
III.	Rechtsform der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften	86
B.	Der EqA im Überblick	87
I.	Hintergrund des EqA	87
II.	Aufbau und Inhalt des EqA	88
III.	Codes of Practice und Explanatory Notes	91
1.	Codes of Practice	91
2.	Explanatory Notes	92
C.	Die Bereichsausnahmen des EqA für Religions- und Überzeugungsgemeinschaften	93
I.	Die Bereichsausnahme des Anhang 9 § 3 EqA	93
1.	Grundkonzeption: Ausnahme vom allgemeinen Diskriminierungsverbot	93
a.	Geschützte Merkmale	94
aa.	Religion	95
bb.	Überzeugung	96
b.	Prohibited Conduct	97
2.	Anwendungsbereich des Anhang 9 § 3 EqA	99
a.	Sachlicher Anwendungsbereich	99
b.	Persönlicher Anwendungsbereich	100
aa.	Beschäftigte	100
[1]	Arbeitnehmer	100
[2]	Exkurs: Geistliche und Pfarrer	101
[3]	Sonstige erfasste Beschäftigte	102
bb.	Privilegierte Arbeitgeber	102
[1]	Definition des Begriffs „Ethos“ und dessen Reichweite	102
[2]	Globalerfassung des Ethos	105
3.	Diskriminierung wegen der Religion oder Überzeugung	105
4.	Tatbestandsvoraussetzungen	106
a.	Berufliche Anforderung	107
aa.	Tätigkeitszusammenhang	107
bb.	Europarechtskonforme Auslegung	108



b.	Rechtmäßiges Ziel und Angemessenheit	109
aa.	Rechtmäßiges Ziel	109
bb.	Angemessenheit	109
[1]	Unterscheidung nach dem Tätigkeitsbereich	110
[1.1]	Tätigkeitsbereich der Verkündung und Vermittlung	110
[1.2]	Exkurs: Vorgaben des SSFA bezüglich konfessionellen Schulen	111
[1.3]	Sonstige Tätigkeitsbereiche	112
[2]	„Milderes Mittel“	114
c.	Nichterfüllung der gestellten beruflichen Anforderung	115
aa.	Europarechtskonformität der zweiten Alternative	115
[1]	Der Amicus-Fall	116
[2]	Konsequenz für die zweite Alternative	117
bb.	Konkretisierung der Vorgaben der zweiten Alternative	118
5.	Darlegungs- und Beweislast	119
6.	Zusammenfassung	120
II.	Die Bereichsausnahme des Anhang 9 § 2 EqA	121
1.	Grundkonzept und Überblick	121
2.	Anwendungsbereich des Anhang 9 § 2 EqA	123
a.	Sachlicher Anwendungsbereich	123
b.	Persönlicher Anwendungsbereich	123
aa.	Beschäftigte	123
bb.	Privilegierte Arbeitgeber	123
3.	Potentiell zulässige Anforderungen	125
a.	Anforderungen hinsichtlich des Geschlechts	126
b.	Anforderung hinsichtlich der Transsexualität	127
c.	Anforderungen hinsichtlich der Ehe und eingetragenen Lebenspartnerschaft	127
d.	Anforderungen hinsichtlich der sexuellen Orientierung	129
4.	Tatbestandsvoraussetzungen	130
a.	Zum Zwecke einer organisierten Religion	131
aa.	Auslegung der Tatbestandsvoraussetzung	131
bb.	Ursprüngliche Formulierung nach dem Equality Bill	133
b.	„Compliance“- oder „Non-Conflict“-Grundsatz	135
aa.	„Compliance“-Grundsatz	135
bb.	„Non-Conflict“-Grundsatz	136
cc.	Ursprüngliche Formulierung nach dem Equality Bill	138
c.	Nichterfüllung der gestellten Anforderung	139
5.	Darlegungs- und Beweislast	139
6.	Vereinbarkeit der Bereichsausnahme mit der europäischen Ermächtigungsgrundlage	140
a.	Europarechtswidrigkeit	140
b.	Europarechtskonformität	142
aa.	Grundsätze des Amicus-Falles	142
bb.	Fortgeltung der Grundsätze des Amicus-Falles	144
7.	Zusammenfassung	146

VIII



§ 5 RECHTSVERGLEICH	149
A. Umsetzung der Richtlinienvorgaben	150
I. Allgemeines	150
II. Bereichsausnahme hinsichtlich Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung	151
III. Loyalitätsobliegenheiten	152
B. Rechtsvergleich der Bereichsausnahmen hinsichtlich Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung	154
I. Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung	154
II. Geschützte Merkmale	155
1. Religion	156
2. Weltanschauung	157
III. Anwendungsbereich der Bereichsausnahmen	158
1. Sachlicher Anwendungsbereich	159
2. Persönlicher Anwendungsbereich	160
a. Beschäftigte	160
b. Privilegierte Arbeitgeber	161
c. Zusammenfassung	163
IV. Tatbestandsvoraussetzungen der Bereichsausnahmen	164
1. Notwendigkeit der richtlinienkonformen Auslegung	164
2. Rechtfertigung der Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung	166
a. Rechtfertigungsalternative „Selbstbestimmungsrecht“	166
b. Rechtfertigungsalternative „Art der Tätigkeit“	167
c. Zusammenfassung	169
3. Nichterfüllung der gestellten beruflichen Anforderung	170
V. Darlegungs- und Beweislast	173
VI. Zusammenfassung	173
C. Rechtsvergleich der weiteren Bereichsausnahmen zugunsten von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften	175
I. Grundkonzeption der Bereichsausnahmen	176
1. Zielsetzung der Bereichsausnahmen	176
2. Gesetzgeberische ratio legis der Bereichsausnahmen	178
3. Zusammenfassung	180
II. Anwendungsbereich der Bereichsausnahmen	180
1. Sachlicher Anwendungsbereich	181
2. Persönlicher Anwendungsbereich	181
a. Beschäftigte	181
b. Privilegierte Arbeitgeber	182
aa. Vergleich	182
bb. Bewertung	184



III.	Reichweite der aufzuerlegenden Pflichten	185
1.	Vergleich.....	185
2.	Bewertung.....	187
IV.	Tatbestandsvoraussetzungen der Bereichsausnahmen.....	188
V.	Zusammenfassung.....	190
§ 6	SCHLUSSBETRACHTUNG.....	193
	ANHANG 1: AUSZUG RELEVANTER VORSCHRIFTEN DES EQA.....	199
	ANHANG 2: NICHTAMTLICHE ÜBERSETZUNG DES ANHANG 9 § 2 UND § 3 EQA.....	205
	ANHANG 3: AUSZUG RELEVANTER VORSCHRIFTEN DER EE(RELIGION OR BELIEF)R, DER EE(SEXUAL ORIENTATION)R UND DES SEX DISCRIMINATION ACT.....	207
	LITERATURVERZEICHNIS.....	211