

Antrag S-09

Jusos Sachsen

Verschärfung des AGG jetzt!

1 *Der Landesparteitag möge beschließen und an den Bundesparteitag sowie die SPD-Bundestagsfraktion weiterleiten:*

2 Die SPD soll sich für eine sofortige Verschärfung und Überarbeitung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
3 (AGG) einsetzen. Dies betrifft insbesondere die Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG auf Kündigungen (mit-
4 tels einer Streichung des §2 Abs. 4 AGG) sowie die Eingrenzung der Sonderberechtigungen für Arbeitgeber*innen nach
5 §9 AGG (Religion oder Weltanschauung). Letzteres soll vor allem die Benachteiligung von Arbeitnehmer*innen schüt-
6 zen, die aufgrund ihres nicht-christlichen Glaubens bzw. ihrer Konfessionslosigkeit oder ihrer sexuellen Orientierung
7 benachteiligt, entlassen oder nicht eingestellt werden.

8 **Begründung**

9 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt seit 2006 Personen, die einer gesellschaftlichen Minderheit
10 angehören, in verschiedenen Alltagssituationen, so auch am Arbeitsplatz. Es ist damit das einzige explizite Anti-
11 Diskriminierungsgesetz, das momentan in Deutschland gilt. Daher ist es umso erschreckender, welche eklatanten Män-
12 gel das AGG in der jetzigen Fassung noch hat. Aufgrund dieser Mängel wird das AGG manchmal auch als „zahnloser
13 Tiger“ bezeichnet.

14 Zunächst findet es nach § 2 Abs. 4 AGG keine Anwendung auf Kündigungen, für diese gelten laut dem AGG „ausschließ-
15 lich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz“. Das Bundesarbeitsgericht hat schon in
16 seiner Rechtsprechung beschlossen, dass das AGG auch auf Kündigungen anzuwenden sei. Umso unverständlicher ist
17 es, dass der Gesetzgeber dem bislang nicht gefolgt ist und den Wortlaut geändert hat. Weiterhin läuft seit Januar 2008
18 aufgrund des fehlenden Kündigungsschutzes ein Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission gegen
19 Deutschland.

20 Auch ermöglicht das AGG kirchlichen bzw. religiösen Arbeitgeber*innen in § 9 AGG, von ihren Arbeitnehmer*innen
21 „ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können“. Die deut-
22 sche Bischofskonferenz definiert diese in ihrer „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeits-
23 verhältnisse“. Sogenanntes „kirchenfeindliches Verhalten“ umfasst unter anderem das „öffentliche Propagieren von
24 Abtreibung“ sowie weitere, nicht näher definierte „persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Um-
25 ständen objektiv geeignet sind, (...) die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen“. Darunter fällt unter anderem
26 öffentliche Kritik an der katholischen Kirche oder ein Austritt aus der Kirche.

27 Zwar hat die deutsche Bischofskonferenz diese Voraussetzungen im April 2015 entschärft. Somit wird eine Wiederhei-
28 rat von Geschiedenen nicht mehr unter diesem „kirchenfeindlichen Verhalten“ geführt. Auch offen ausgelebte gleich-
29 geschlechtliche Beziehungen werden zumindest nicht mehr explizit genannt; die Handhabung diesbezüglich ist aber
30 unklar.

31 Die Rechtsprechung hat sich in verschiedenen Instanzen auf die Seite der Arbeitnehmer*innen gestellt. So urteilte der
32 EuGH erst kürzlich, am 17.04.2018, dass die Konfession der Arbeitnehmer*innen von kirchlichen Arbeitgeber*innen
33 nicht immer verlangt werden darf, sondern nur in Berufen, in denen dies eine besondere Rolle spielt, also zum Beispiel
34 bei Pfarrer*innen. Auch urteilte das Arbeitsgericht Frankfurt am Main, dass eine Kündigung aufgrund einer öffentlich
35 bekannt gewordenen gleichgeschlechtlichen Beziehung nicht zulässig ist.

36 Arbeitnehmer*innen, die aufgrund der o.g. Merkmale von ihren kirchlichen Arbeitgeber*innen benachteiligt werden,
37 haben also durchaus Möglichkeit, sich gegen diese Behandlung zu wehren. Dennoch spiegelt das Allgemeine Gleich-
38 behandlungsgesetz diese rechtliche Realität im Moment noch nicht wieder. Auch bedeutet dies für die Geschädigten
39 oftmals zunächst einen langen und anstrengenden Weg durch die Rechtsinstanzen, weshalb sich womöglich nicht je-
40 de*r dazu entscheidet, diesen Weg zu gehen. Auch liegt es an den Kirchen selbst, nicht am Gesetzgeber, welche „Loyal-
41 tätsvoraussetzungen“ sie von ihren Arbeitnehmer*innen verlangen. Es gibt keinen ersichtlichen Grund, warum dies so
42 bleiben sollte.

43 Deshalb: Schaffen wir eine Gesetzesgrundlage für Arbeitnehmer*innen, die sich gerne und mit voller Überzeugung für
44 ihre kirchlichen Arbeitgeber*innen engagieren würden – als Ärzt*innen, Lehrer*innen, Krankenpfleger*innen, Sozialar-
45 beiter*innen und so weiter – es aber aufgrund verschiedener persönlicher Merkmale, die u.U. rein gar nichts mit ihrem
46 Beruf zu tun haben, dies nicht oder nur eingeschränkt können!

Empfehlung der Antragskommission: Diskussion durch den Parteitag