

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt ° Postfach 3726 ° 30037 Hannover

Rundverfügung G 11/2008

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude: Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon/Telefax: (05 11) 12 41-0 / 769
Internet: www.Landeskirche-Hannover.de
E-Mail: Landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft: Herr Klus
Durchwahl: (05 11) 12 41 - 130
E-Mail: Axel.Klus@evlka.de
Datum: 5. August 2008
Aktenzeichen: GenA 303-4 III 21 R 230

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG);

- **Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion**
- **Stellenausschreibungen, Personalauswahlverfahren, Absageschreiben**
- **Einrichtung einer Beschwerdestelle**

1. Die kirchlichen Anstellungsträger dürfen ihre Beschäftigten nach der Religion auswählen. Die Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses ist nach dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht eine berechtigte berufliche Anforderung. Damit ist diese unterschiedliche Behandlung von Personen wegen der Religion nach dem AGG zulässig.
2. Das AGG verbietet jede benachteiligende Form der Stellenausschreibung. Gerechtfertigte berufliche Anforderungen sollen bereits in der Stellenausschreibung genannt werden.
3. Im Personalauswahlverfahren sind wichtige organisatorische Regeln zu beachten.
4. Der Arbeitgeber hat eine Beschwerdestelle einzurichten.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserer Rundverfügung K 1/2008 vom 17. Januar 2008 hatten wir den Kirchenkreisvorständen unsere Hinweise zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹ übersandt mit der Bitte, diese Hinweise an die Anstellungsträger in ihrem Bereich weiterzuleiten. Ergänzend hierzu geben wir Ihnen die folgenden Hinweise und Erläuterungen:

¹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG); Hinweise zum AGG insbesondere zu den Organisationspflichten der Anstellungsträger und zur Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Hinweise vom 17. Januar 2008 Az.: GenA 303-4 III 21

I. Zulässigkeit der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung (§ 9 AGG)

Nach § 9 AGG ist die Ungleichbehandlung einer Person wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch eine Religionsgemeinschaft zulässig, wenn die bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses der Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Die Berechtigung der Anforderung bestimmt sich allein nach dem Selbstverständnis der jeweiligen Religionsgemeinschaft. Hierbei sind die besonderen Wertvorstellungen und Maßstäbe der jeweiligen Religionsgemeinschaft zu berücksichtigen, die durch das Grundgesetz geschützt sind.

Für den Bereich unserer Landeskirche kommt das Selbstbestimmungsrecht u.a. in den Bestimmungen des Mitarbeitergesetzes (MG)² über die Anstellungsvoraussetzungen zum Ausdruck. Im kirchlichen Dienst darf nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 MG – neben den Anstellungsvoraussetzungen der Nrn. 2 bis 4 – nur angestellt werden, wer

- a) evangelisch-lutherischen Bekenntnisses ist oder
- b) einem in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland geltenden Bekenntnis angehört (gilt nicht für Diakone und Diakoninnen).

Diese Anstellungsvoraussetzung stellt eine nach den Bestimmungen des § 9 AGG gerechtfertigte berufliche Anforderung dar; sie bleibt somit weiterhin auf die Dienstverhältnisse im kirchlichen Dienst anwendbar. Die hiermit einhergehende Zulässigkeit der Ungleichbehandlung von Personen wegen der Religion basiert auf dem Selbstbestimmungsrecht unserer Kirche. Entsprechend darf der kirchliche Anstellungsträger seine Beschäftigten nach der Religion auswählen. Das gilt für **alle Berufsgruppen**, auch für die, die nicht unmittelbar im Verkündigungsdienst stehen, weil die gelebte Religion in der Dienstgemeinschaft für andere sichtbar werden soll.

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in Bezug auf die Religionszugehörigkeit ist insbesondere hervorzuheben und konsequent umzusetzen, nachdem vor einigen Monaten ein Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 04.12.2007 in der Presse veröffentlicht worden ist. Das Arbeitsgericht hat eine diakonische Einrichtung zur Zahlung einer Entschädigung an eine muslimische Bewerberin verurteilt, weil die Einrichtung – nach Auffassung des Gerichts – die Bewerberin wegen ihrer Religion benachteiligt und damit gegen das Benachteiligungsverbot des AGG verstoßen hat.

Dieses Urteil widerspricht nach unserer Auffassung den Bestimmungen des § 9 AGG. Das Urteil ist nicht rechtskräftig; die diakonische Einrichtung hat dagegen Berufung eingelegt.

Um solche Schwierigkeiten bereits im Vorfeld zu vermeiden, ist ein besonderes Augenmerk auf die Stellenausschreibung und auf das Personalauswahlverfahren zu richten.

² Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeitergesetz - MG); Rechtssammlung Nr. 41A

II. Stellenausschreibung, Personalauswahlverfahren, Gestaltung von Absagen

Stellenausschreibung

Das AGG verbietet jede benachteiligende Form der Stellenausschreibung. Es ist daher darauf zu achten, dass keine Formulierungen verwendet werden, die mit einem der vom AGG geschützten Merkmale in Zusammenhang gebracht werden können.

In die Stellenausschreibung aufzunehmen ist jedoch die berufliche Anforderung des evangelisch-lutherischen Bekenntnisses bzw. der Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD (vgl. Abschnitt I dieses Schreibens) sowie die weiteren beruflichen Anforderungen, die für die Ausübung der Tätigkeiten auf dieser Stelle erforderlich sind (z. B. staatliche Anerkennung für die Stelle einer Erzieherin, Fahrerlaubnis für die Stelle einer Fachkraft im ambulanten Pflegedienst).

Es ist wichtig, das Anforderungsprofil – unter Weglassen von benachteiligenden Formulierungen – in der Stellenausschreibung klar zu definieren. Geschieht dies nicht und wird das Anforderungsprofil erst später, z. B. im Vorstellungsgespräch, näher definiert und in Bezug auf die Stellenausschreibung eingeschränkt, besteht die Gefahr, dass der Bewerber oder die Bewerberin hierin eine Benachteiligung im Sinne des AGG sieht und Schadensersatz- oder Entschädigungsforderungen an den Anstellungsträger stellt.

Beispiel:

In einer Stellenausschreibung für die Stelle der Leitung einer Kindertageseinrichtung steht unter dem Punkt Konfession: Mitglied einer christlichen Kirche.

Die Bewerberin, die fachlich am geeignetsten erscheint, ist Mitglied einer christlichen Kirchen, jedoch keiner evangelischen Kirche. Nach dem Vorstellungsgespräch wird der Bewerberin mitgeteilt, dass man sie einstellen wolle. Da sie nicht einer evangelischen Kirche angehört, müsse aber zunächst das Landeskirchenamt hierfür eine Befreiung erteilen.

Das Landeskirchenamt erteilt die Befreiung nicht, die Mitarbeiterin darf nicht eingestellt werden. Die Bewerberin wird nun wegen ihrer Religion im Sinne des AGG benachteiligt und könnte Forderungen auf Schadensersatz und Entschädigung geltend machen. In diesem Fall sind die Forderungen durch das AGG gesetzlich nicht in der Höhe begrenzt.

Personalauswahlverfahren

Ein weiteres wichtiges Augenmerk ist auf das Personalauswahlverfahren zu richten, weil die Bewerber und Bewerberinnen nicht wegen eines der vom AGG geschützten Merkmale benachteiligt werden dürfen.

Hierzu ist anzumerken, dass der Bewerber oder die Bewerberin lediglich Indizien vortragen muss, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG vermuten lassen. Der Anstellungsträger muss beweisen, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG vorliegt.

Die wichtigsten organisatorischen Regeln für die Personalauswahl:

- (*weiterhin zulässig*) Sichtung der Bewerbungen und Treffen einer Vorauswahl aufgrund der Bewerbungsunterlagen: Erfüllung des Anforderungsprofils, Erscheinungsbild (Vollständigkeit, Ordentlichkeit u.a.);
- aus Beweisgründen Teilnahme von mindestens zwei Personen am Bewerbungsgespräch;
- Verwendung eines Standardfragebogens im Bewerbungsgespräch. Der Standardfragebogen dient der Objektivität und der Klarheit der Auswahlentscheidung. Er sollte auf dem klar definierten Anforderungsprofil aufbauen. Zusätzlich kann das Anforderungsprofil hier aber auch um weitere notwendige Faktoren ergänzt werden, die es ermöglichen, eine sachliche Entscheidung zu treffen (wie z.B. Teamfähigkeit, Umgang mit Menschen);
- Dokumentation der wichtigsten Gründe für die Auswahl oder die Ablehnung, Aufbewahrung der Dokumentation für mindestens fünf Monate (Ablauf der Ausschlussfristen nach dem AGG für die Geltendmachung von Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüchen).

Hinweis:

Sollen Stellen für die Dauer von mehr als acht Wochen besetzt werden oder haben die Stellen einen Umfang von mindestens 18 Wochenstunden, haben die kirchlichen Anstellungsträger als öffentliche Arbeitgeber diese zu besetzenden Arbeitsplätze den Agenturen für Arbeit frühzeitig zu melden (§ 82 i.V.m. § 73 SGB IX³). Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist aber entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Gestaltung von Absagen

Bei Absagen besteht grundsätzlich **keine Begründungspflicht**. Daher sollten die Absageschreiben so neutral und wertungsfrei wie möglich sein, um keine Anhaltspunkte für eine vermeintliche Benachteiligung der abgelehnten Person zu bieten. Bei mündlichen Absagen sowie bei telefonischen Nachfragen von abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern ist besonders aufzupassen. Gerade bei einem „flüchtigen“ Gespräch besteht die Gefahr, dass mögliche Motive zur Sprache kommen, die in Zusammenhang mit den Merkmalen des AGG gebracht werden können.

Beispiel:

Leider konnten wir Ihre Bewerbung nicht berücksichtigen.

³ Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -

III. Beschwerdestelle

Nach § 13 AGG haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Arbeitgebers wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu beschweren.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mindestens eine Beschwerdestelle einzurichten. Dabei muss es sich aber nicht um eine eigens dafür geschaffene Stelle handeln. Der Arbeitgeber bestimmt lediglich diese Stelle und teilt sie der Mitarbeiterschaft mit.

Das Beschwerderecht besteht bereits dann, wenn sich der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin subjektiv benachteiligt fühlt; eine objektive Benachteiligung muss nicht vorliegen.

An die Beschwerdestelle und den Inhaber oder die Inhaberin der Beschwerdestelle sind deshalb bestimmte Voraussetzungen zu richten:

Der Inhaber oder die Inhaberin der Beschwerdestelle muss hohen Anforderungen gerecht werden, wie Empathie, Respekt, Glaubwürdigkeit, Vertrauen, Erfahrung, Konfliktlösungskompetenz, Neutralität, Allparteilichkeit.

Die Beschwerdestelle sollte es sich um eine einfach zugängliche Stelle handeln, die das Vertrauen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen genießt, also ohne psychologische Barrieren, damit bei Bedarf möglichst zeitnah geeignete Maßnahmen ergriffen werden können. Psychologische Barrieren können erwartet werden, wenn eine von außen wahrgenommene Nähebeziehung zwischen Beschwerdestelle und Anstellungsträger besteht. Dann könnte die Hemmschwelle für Betroffene, sich zu beschweren, zu hoch sein.

Die Beschwerdestelle erfordert also eine gewisse Distanz zum Anstellungsträger. Als wichtige Grundpfeiler dieser Distanz sind Neutralität, Allparteilichkeit und Vertraulichkeit anzusehen.

Einrichtung der Beschwerdestelle

Trotz der gesetzlichen Vorgabe, dass jeder Arbeitgeber eine Beschwerdestelle einzurichten hat, halten wir es nicht für geboten, dass jede Kirchengemeinde eine Beschwerdestelle einrichtet.

Wir regen daher an:

Der Kirchenkreis errichtet eine Beschwerdestelle – bei Bedarf auch mehrere. Mit der Funktion der Beschwerdestelle könnte z. B. ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin einer Beratungsstelle beauftragt werden. Im Blick auf eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung kann die Übertragung der Wahrnehmung der Funktion der Beschwerdestelle nicht im Rahmen des Direktionsrechts geschehen. Die Person muss mit einer Übernahme dieser Funktion einverstanden sein.

Der Kirchenkreis ermöglicht es den Kirchengemeinden seines Zuständigkeitsbereichs dieser Beschwerdestelle beizutreten.

Die Kirchengemeinden, die keine eigene Beschwerdestelle einrichten, beschließen, der Beschwerdestelle des Kirchenkreises beizutreten.

Zur Information über das AGG möchten wir noch einmal an die kirchliche Online-AGG-Schulung (<http://www.agg-schule.de>) sowie das inhaltlich gleiche Lernheft erinnern, das als PDF-Datei aus dem Internet heruntergeladen werden kann (<http://www.agg-schule.de/lernheft/>).

Weitere Informationen finden Sie auch im Intranet unserer Landeskirche (<http://intranet.evika.de> • *Aus den Sachgebieten • Personalrecht • Mitarbeiterrecht • Praxis • A - AGG*).

Bei Fragen zur Anwendung und Umsetzung des AGG wenden Sie sich bitte an die zuständige Personalstelle. Wir haben die Mitarbeiter und Mitarbeiter entsprechend unterwiesen.

Für eventuelle Zweifelsfragen stehen wir Ihnen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Guntau

Verteiler:

Kirchenvorstände und Kapellenvorstände,
Verbandsvertretungen der Gesamtverbände und
Verbandsvorstände der Kirchengemeindeverbände

durch die Kirchenkreisvorstände
(mit Abdrucken für diese, die Vorstände der Kirchenkreisverbände
und die Kirchenkreisämter)

Vorsitzende der Kirchenkreistage

Mitarbeitervertretungen

Landessuperintendenturen

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen