

Das Antidiskriminierungsgesetz und seine Folgen

Das Regelwerk des in Deutschland zur Diskussion stehenden Antidiskriminierungsgesetzes ist ein Eingriff in die Privatautonomie. Auch christliche Gemeinschaften könnten betroffen sein.

Thomas Zimmermanns

In diesem Beitrag sollen Entstehungsgeschichte, Grundzüge des Inhalts und rechtliche und politische Konsequenzen des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) dargestellt und bewertet werden. Dieses äusserst umstrittene Gesetz ist bislang (Stand: 01.04.2005) zwar noch nicht in Kraft getreten, jedoch ist zu erwarten, dass es spätestens im Laufe der nächsten Monate von der rot-grünen Bundestagsmehrheit durchgesetzt wird. Bereits seit Januar dieses Jahres wird über den Gesetzesentwurf im Deutschen Bundestag beraten und kontrovers debattiert.

1. Die Entstehungsgeschichte des ADG

Das Recht jedes Bürgers auf Gleichbehandlung und der Schutz vor sachlich nicht gerechtfertigter Ungleichbehandlung ist gegenüber dem Staat und seinen Organen in den europäischen Staaten schon seit langem verfassungsmässig garantiert. In Deutschland ist dies in Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG geschehen. Hiernach darf niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. S. 2 verankert darüber hinaus ein Benachteiligungsverbot wegen einer Behinderung.

Dieses Verbot der Ungleichbehandlung galt bislang jedoch nicht im Privatrecht. Dort hatte noch jeder Bürger die Freiheit, nach eigenem Ermessen zu entscheiden, ob, mit wem und unter welchen Bedingungen er Rechtsgeschäfte (wie Arbeits-, Kauf- oder Mietverträge) abschliessen wollte.¹ Dementsprechend konnte er auch Vertrags-

angebote Dritter zurückweisen, und zwar unter Angabe beliebiger Gründe wie auch ohne Angabe von Gründen.

Im Jahr 2000 wurden vom Rat der EU jedoch zwei Richtlinien erlassen, mit denen die Grundsätze der Gleichbehandlung in das Privatrecht übertragen werden sollen. Die Richtlinie vom 29. Juni 2000² untersagt die Diskriminierung wegen Rasse und ethnischer Herkunft bei Abschluss und Durchführung schuldrechtlicher Verträge verschiedenster Art³, die Richtlinie vom 27.11. 2000⁴ untersagt die Diskriminierung im Arbeitsrecht darüber hinaus auch wegen der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Identität. In diesen Richtlinien wurde bestimmt, dass ihr Inhalt bis zum 19.07.2003 bzw. zum 02.12.2003 in das Recht der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten umzusetzen sei.

Ein erster – weit über die entsprechenden EU-Richtlinien hinausgehender – Gesetzesentwurf des Bundesjustizministeriums aus dem Jahre 2001 war nach massiver Kritik zurückgezogen worden. Am 21.01.2005 haben die Bundestagsfraktionen der SPD und der Grünen jedoch einen neuen – etwas weniger weitgehenden – Entwurf in den Bundestag eingebracht, der nachstehend dargestellt und aus politischer und christlicher Sicht bewertet werden soll.

Der Inhalt dieses umfangreichen Entwurfs soll hier nicht vollständig, sondern nur in seinen Grundzügen dargestellt werden, wobei der Schwerpunkt auf den Regelungsinhalten liegt, von denen christliche Kirchen und Vereinigungen sowie Christen als Privatpersonen betroffen sein können.

2. Der Inhalt des neuen ADG-Entwurfs auf dem Gebiet des Arbeitsrechts

a) Die Gesetzessystematik

Das ADG sieht in § 1 und § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 vor, dass niemand wegen der Merkmale Rasse, ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität bei der Einstellung in ein Arbeitsverhältnis oder hinsichtlich der Arbeitsbedingungen oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses benachteiligt werden soll. Das bedeutet vor allem, dass kein Bewerber bei einer Stellenausschreibung zurückgewiesen werden darf, weil er Schwarzer oder Weisser ist, einer anderen Ethnie als der Arbeitgeber angehört, weil er zu alt (oder zu jung), eine Frau (oder ein Mann) ist, weil er behindert ist, weil er Christ, Moslem oder Atheist ist oder weil er homosexuell ist. Auch darf niemand im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses aus einem solchen Grund schlechter behandelt oder gekündigt werden.

Hinzu kommen in § 2 Abs. 1 Nr. 3 und 4 weitere Verbote der Ungleichbehandlung aus einem der o. g. Gründe auf dem Gebiet der Arbeitsverhältnisse, in Nr. 5 und 6 auf dem Gebiet des Schulwesens, in Nr. 7 im Bereich der Bildung und in Nr. 8 betr. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zu Verfügung stehen, einschliesslich von Wohnraum.

Eine Benachteiligung aus einem der

o. g. Gründe ist gem. § 8 Abs. 1 Nr. 2 ADG lediglich dann zulässig, wenn dieser Grund «wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmässig und die Anforderung angemessen ist». Dies bedeutet etwa, dass ein Mann bei der Stellenausschreibung eines Mannequins oder ein Beinamputierter als Dachdecker zurückgewiesen werden darf. Im Übrigen ist diese Einschränkung des Diskriminierungsverbots inhaltlich sehr unklar und wird wohl von den Gerichten in einer Vielzahl von Urteilen näher präzisiert werden müssen.

Gemäss § 9 Abs. 1 ADG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei Religionsgesellschaften oder Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, «wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung angesichts des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgesellschaft oder Weltanschauungsvereinigung nach der Art der bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmässige und gerechtfertigte Anforderung darstellt».

Das dürfte bedeuten, dass eine christliche Kirche einen Moslem oder Atheisten als Verkündiger, Lehrer oder Leiter zurückweisen dürfte. Denn ein Angehöriger einer anderen Religion oder ein Religionsloser wäre nicht in der Lage, die glaubensmässigen Ziele dieser Vereinigung zu unterstützen; seine Anstellung würde ihr schweren Schaden zufügen oder sogar das Ende der Existenz dieser Vereinigung bedeuten. Diese Rechtsfolgen können und dürfen durch das ADG nicht herbeigeführt werden, da in Art. 4 Abs. 1 GG die Religionsfreiheit und in Art. 140 GG i. V. mit Art. 136 ff. der insoweit fortgeltenden Weimarer Reichsverfassung (WRV) das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften grundgesetzlich geschützt ist. Dies gilt nicht nur für die grossen Kirchen oder für die Körperschaften des Öffentlichen Rechts, sondern für alle «Religionsgesellschaften» und damit auch für privatrechtlich organisierte (Frei-)Kirchen. Dass damit den Interessen christlicher Kirchen und Vereinigungen jedoch in keiner Weise Genüge getan ist, wird unter Punkt 4 ausführlich dargestellt.

Schliesslich erlaubt § 10 S. 1 ADG eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, wobei einzelne Anwendungsbereiche und Fallgruppen in § 10 Nr. 1 bis 4 ADG genannt werden.

b) Rechtsfolgen

Im Falle eines Verstosses gegen das Diskriminierungsverbot im Arbeitsrecht kann der Betroffene gemäss § 15 Abs. 1 ADG eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Wie hoch diese ist, wird im ADG nicht geregelt. Jedenfalls muss die Sanktion – so verlangen es die zugrunde liegenden EU-Richtlinien – «wirksam, verhältnismässig und abschreckend» sein.⁵ Für die Höhe der Entschädigung soll ferner von Bedeutung sein, ob die Benachteiligung nur aus einem oder aus mehreren der in § 1 ADG genannten Gründen erfolgte.⁶

c) Beweislast

Das ADG verlangt in § 23, dass im Streitfall «die eine Partei», d. h. derjenige, der behauptet, im Sinne des ADG rechtswidrig benachteiligt worden zu sein, Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 ADG genannten Grundes vermuten lassen. Hierunter könnten z. B. abfällige Bemerkungen des Arbeitgebers oder eines seiner Angestellten⁷ über die Religion, ethnische Herkunft usw. des Bewerbers während eines Vorstellungsgesprächs, im Zusammenhang mit einer Bewerbung oder am Arbeitsplatz fallen. In diesem Fall muss der Beklagte beweisen, dass andere, hiervon unabhängige Gründe zur Nichteinstellung, Kündigung usw. geführt haben oder dass ein Ausnahmetatbestand vorliegt, der die Benachteiligung wegen eines der in § 1 ADG genannten Gründe rechtfertigt.

d) Prozessuale Fragen

Gemäss § 24 Abs. 2 ADG können sog. Antidiskriminierungsverbände als Bevollmächtigte und Beistände von Klägern gerichtlich auftreten. Werden ihnen die Ansprüche auf Schadensersatz abgetreten, so können sie diese auch an Stelle des Betroffenen einklagen (§ 24 Abs. 4 ADG).

3. Der Inhalt des neuen ADG-Entwurfs auf den Gebieten des sonstigen Zivilrechts⁸

a) Die Gesetzessystematik

Gemäss § 20 Abs. 1 Nr. 1 ADG ist eine Benachteiligung wegen eines in § 1 ADG genannten Grundes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse unzulässig, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte), oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen. § 20 Abs. 1 Nr. 2 ADG enthält darüber hinaus ein Benachteiligungsverbot im Versicherungswesen.

Bei zivilrechtlichen Schuldverhältnissen, die keine Massengeschäfte sind, ist gemäss § 20 Abs. 2 ADG eine Benachteiligung nur wegen der Rasse und der ethnischen Herkunft unzulässig.

Der Begriff des «Massengeschäfts» gewinnt somit für Reichweite und Ausdehnung des Benachteiligungsverbots eine grosse Bedeutung. Ein Massengeschäft soll gemäss § 20 Abs. 1 Nr. 1 ADG dann vorliegen, wenn das Schuldverhältnis typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommt.

Für das Merkmal «Vielzahl von Fällen» sei nach Ansicht mancher Gesetzesausleger auf den konkreten Anbieter abzustellen, sodass regelmässig nur Unternehmer i. S. von § 14 BGB erfasst würden; Hauptanwendungsbereiche seien hierbei Einzelhandel, Gastronomie und Transportgewerbe.⁹ Es ist aber nicht sicher, ob die Gerichte dieser Definition folgen werden; der unbestimmte Begriff «Massengeschäfte» wird voraussichtlich in einer Vielzahl von Gerichtsentscheidungen näher definiert und präzisiert werden müssen.

Damit geht der Gesetzesentwurf auf diesen Gebieten bei den sog. Massengeschäften über die entsprechenden EU-Richtlinien hinaus, denn diese verbieten in diesen Bereichen nur die Diskriminierung wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts.

Des Weiteren ist der Umfang der Einbeziehung von Mietverträgen in das ADG ungeklärt und problematisch. Auch hier könnte man bei Wohnungsbau- und Wohnungsgesellschaften, die eine Vielzahl von Wohnungen vermieten, vom Tatbestand des «Massengeschäfts» ausge-



Man sieht am Beispiel dieses Gesetzes, wie weit die gesetzgeberische Souveränität der EU-Staaten bereits eingeschränkt ist und ihre Gesetzgebung durch EU-Gremien bestimmt wird.

hen, bei dem das Ansehen der Person nachrangige Bedeutung habe, sodass dort eine Benachteiligung von Mietbewerbern aus sämtlichen der in § 1 ADG genannten Gründen unzulässig wäre. Andererseits handelt es sich bei Mietverhältnissen um Dauerschuldverhältnisse, bei denen die Person des Vertragspartners und das Vertrauen zu ihm aufgrund der Langfristigkeit der vertraglichen Beziehungen keine nachrangige Bedeutung hat.

Bei privaten Vermietern einer einzelnen oder einiger weniger Wohnungen liegt von vornherein kein Massengeschäft vor, falls man dieses im Sinne der zuvor genannten Ausleger definiert; immerhin ist auch in diesen Fällen gemäss § 20 Abs. 2 i. V. mit § 2 Abs. 1 Nr. 8 ADG die Benachteiligung wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft unzulässig. Allerdings sieht § 20 Abs. 5 S. 1 und S. 2 ADG vor, dass die Vorschriften dieses Abschnitts¹⁰ und damit sowohl Abs. 1 als auch Abs. 2 keine Anwendung finden, wenn ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien besteht und dass dies bei Mietverhältnissen insbesondere dann der Fall sein «kann», wenn der Vermieter auf dem Mietgrundstück wohnt. Rechtssicherheit schafft der Gesetzesentwurf jedoch auch insoweit nicht, da es sich nur um eine «Kann»-Bestimmung handelt.

§ 21 ADG enthält für das Zivilrecht eine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot (jedoch ausser für die Benachteiligung wegen Rasse oder ethnischer Herkunft), nämlich wenn ein «sachlicher Grund» für die Ungleichbehandlung vorliegt. Dies «kann» insbesondere dann der Fall sein, wenn einer der in den Nr. 1 bis 5 genannten Tatbeständen vorliegt. Diese sind jedoch zum Teil unklar, ja unverständlich (vergl. Nr. 1: «wenn die unterschiedliche Behandlung der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient»; Nr. 2: «wenn die unterschiedliche Behandlung dem Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt», sowie Nr. 3: «wenn die unterschiedliche

Behandlung besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt»).

Nr. 4 enthält für den Bereich des Zivilrechts eine Ergänzung zu § 9 und ermöglicht auch dort eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung, falls dies im Hinblick auf die Ausübung der Religions- oder Weltanschauungsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften gerechtfertigt ist.

Im Erb- und Familienrecht gilt das ADG nicht (§ 20 Abs. 4 ADG), d. h. etwa die Ablehnung einer Erbeinsetzung oder eine Enterbung, die Lösung eines Verlöbnisses oder die Ablehnung einer Eheschliessung wegen eines der in § 1 ADG genannten Gründe bleibt zulässig.

b) Rechtsfolgen

Als Rechtsfolge für eine rechtswidrige Benachteiligung im Zivilrecht sieht der Gesetzesentwurf wie auf dem Gebiet des Arbeitsrechts einen Schadenersatzanspruch vor (§ 22 Abs. 3 ADG). Liegt kein Vermögensschaden vor, so kann er gemäss § 22 Abs. 3 S. 3 ADG «eine angemessene Entschädigung in Geld» verlangen. Die Höhe ist hier ebenso wie in § 15 Abs. 1 im Gesetz nicht festgelegt und müsste im Einzelfall durch das Gericht bestimmt werden. Darüber hinaus hat er gemäss § 22 Abs. 2 S. 1 ADG einen Anspruch auf Vertragsabschluss, wenn er beweisen kann, dass der Vertragsabschluss ohne den Verstoss gegen das Benachteiligungsverbot zustande gekommen wäre.

Schliesslich gibt § 22 Abs. 1 S. 2 ADG dem Betroffenen einen einklagbaren Anspruch auf Unterlassung weiterer Benachteiligungen, falls solche zu befürchten sind.

c) Beweislast und prozessuale Fragen

Hinsichtlich der Beweislast und der prozessualen Fragen (Prozessstandtschaft von Antidiskriminierungsverbänden usw.) gilt das unter 2a) Gesagte.

4. Die Antidiskriminierungsstelle

Die §§ 26 ff. ADG sehen die Einrichtung

einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes vor. Auch damit wird die Vorgabe von EU-Richtlinien umgesetzt.¹¹ Ihr sind zahlreiche Aufgaben zugewiesen. V. a. ist sie Ansprechstelle für jeden, welcher der Ansicht ist, wegen einer der in § 1 ADG genannten Gründe benachteiligt worden zu sein (§ 28 Abs. 1 ADG).

Diese Personen unterstützt sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte, und zwar v. a. durch Rechtsberatung sowie durch Anstreben einer gütlichen Einigung. Darüber hinaus soll sie u. a. Öffentlichkeitsarbeit betreiben, Massnahmen zur Verhinderung der nach dem ADG verbotenen Benachteiligungen erarbeiten sowie wissenschaftliche Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen durchführen (§ 28 Abs. 3 Nr. 1–3 ADG).

Nach vorläufigen Schätzungen wird die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle dem Bundeshaushalt Kosten in Höhe von jährlich 5,6 Mio. Euro verursachen.¹²

5. Die Bewertung dieses Entwurfs

Nach einer treffenden Feststellung des thüringischen Justizministers *Harald Schliemann* liegt in diesem Gesetzesentwurf «eine der massivsten Systemveränderungen in Europa seit der Französischen Revolution»¹³. Denn sie bedeuten einen tiefen Eingriff in die Privatautonomie.

Privatautonomie bedeutet das Recht eines jeden Bürgers, seine Lebensverhältnisse selbst zu regeln. Dieses Recht ist grundgesetzlich in Art. 2 Abs. 1 GG unter dem Gesichtspunkt der freien Entfaltung der Persönlichkeit geschützt. Eines der hauptsächlichsten Rechtsinstrumente der Privatautonomie ist die Vertragsfreiheit. Sie beinhaltet das Recht, frei zu entscheiden, ob, mit wem und zu welchen Bedingungen man Arbeits-, Kauf-, Miet- oder sonstige Verträge schliessen will. Dies schliesst das Recht ein, Vertragsangebote Dritter mit oder ohne Begründung zurückzuweisen, wobei der – zum Ausdruck gebrachte oder nur innerlich vorhandene – Grund rechtlich bedeutungslos ist.

Da die Ausübung der Vertragsfreiheit



Insgesamt ist das Antidiskriminierungsgesetz das Musterbeispiel eines Gesetzes, in dem sich Ideologie über Recht und Sachverstand erhebt.

durch Abschluss von Verträgen voraussetzt, dass der in Aussicht genommene Vertragspartner seinerseits zum Vertragsabschluss willig und bereit ist, geht die amtliche Begründung des Gesetzesentwurfes fehl, wenn sie ausführt, dass «sich die Privatautonomie ... nur entfalten (kann), wenn die Freiheit des Vertragsabschlusses auch realisiert werden kann».¹⁴ Denn jede Vertragsfreiheit hat ihre Grenze an der Vertragsfreiheit des potenziellen Vertragspartners; der Staat hat nicht das Recht, diesen unter Androhung rechtlicher Sanktionen zum Vertragsabschluss zu zwingen und auch nicht, bestimmte Gründe und Motive der Ablehnung des Vertragsschlusses mit Sanktionen zu belegen.

Ebenso geht es fehl, in der Ablehnung eines Vertragsschlusses wegen der in § 1 ADG genannten Eigenschaften des Interessenten einen «Angriff auf dessen Person» und eine «Herabwürdigung» zu sehen, die mit Sanktionen zu ahnden wäre¹⁵. Dies mag im Einzelfall bei einer beleidigenden Form der Zurückweisung der Fall sein, aber nicht in den übrigen Fällen. Denn wenn die Privatautonomie jedem das Recht gibt, Verträge zu schliessen, Vertragsangebote aber auch zurückzuweisen, dann kann die Ausübung dieses Rechtes nicht gleichzeitig eine Herabwürdigung des anderen oder einen Angriff auf seine Person darstellen.

Das ADG greift aber nicht nur in die Privatautonomie, sondern auch in das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften und in die Grundrechte der Glaubens- und Gewissensfreiheit ein. Zwar war unter 2a) herausgearbeitet worden, dass christliche Kirchen und Vereinigungen nicht damit rechnen müssen, anders- oder nichtreligiöse Verkündiger, Leiter oder Lehrer einstellen zu müssen, doch ist dies bei anderen Mitarbeitern, wie etwa Büroangestellten, Krankenschwestern, Reinigungs- und Küchenpersonal keineswegs sicher.

Doch auch bei solchen Mitarbeitern haben christliche Kirchen, Vereinigungen usw. ein berechtigtes Interesse daran, dass diese ihre glaubensmässigen Grundlagen und ethischen Nor-

men und Werte teilen. Denn die Mitarbeit in einer Kirche o. ä. wird nicht als blosser Arbeitsleistung verstanden, sondern als gemeinsamer Dienst im Reich Gottes aufgrund gemeinsamen Glaubens.

Bei solchen Mitarbeitern könnten die Gerichte jedoch die Auffassung vertreten, dass sie bei einer Kirche als Arbeitgeber nicht anders als bei einem sonstigen Arbeitgeber Arbeit zu verrichten haben, die in keiner Beziehung zu dem religiösen Selbstverständnis des Arbeitgebers steht, und es mit dieser Begründung verneinen, dass die gemeinsame Religionszugehörigkeit als «wesentliche Anforderung» i. S. des § 9 ADG anzusehen ist.

Aber auch an zwei anderen Punkten besteht die Gefahr, dass das ADG in schwer wiegender Weise in das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen eingreift. Denn § 9 ADG erlaubt nur eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung, nicht aber wegen anderer in § 1 ADG genannten Gründe, wie sexuelle Identität oder Geschlecht, obwohl für christliche Kirchen und Vereinigungen auch dies eine Rolle spielen kann. Denn praktizierte Homo- oder Bisexualität (ebenso wie auch heterosexuelle vor- oder aussereheliche sexuelle Betätigung) würde biblischen Grundsätzen widersprechen, die eine christliche Kirche von ihren Mitarbeitern – und zwar nicht nur von ihren Leitern und Verkündigern – erwarten kann und muss.

Ebenso ist nach dem Verständnis entsprechender Bibelstellen für die katholische Kirche und eine Reihe von Freikirchen das Amt des Verkündigers und ggf. weitere Ämter (Älteste, Bibellehrer, Diakone) ausschliesslich Männern vorbehalten. Die sich aus diesem biblischen Verständnis ergebende Ungleichbehandlung wäre somit nicht durch § 9 ADG, sondern höchstens durch § 8 ADG gerechtfertigt. Aber § 8 ADG verlangt, dass das Merkmal, auf dem die Ungleichbehandlung beruht, nicht nur eine «wesentliche» berufliche Anforderung, sondern eine «wesentliche und entscheidende» berufliche Anforderung darstellt, d. h. die An-

forderungen für die Anerkennung einer Ausnahme vom Benachteiligungsverbot sind insoweit wesentlich höher, und es ist fraglich, ob die hier genannten Gründe im Streitfall von den Gerichten anerkannt werden.

Der Beauftragte der Vereinigung Evangelischer Freikirchen am Sitz der Bundesregierung, *Dietmar Lütz*, der das ADG im Prinzip gutheisst,¹⁶ hält es dementsprechend für möglich, dass Kirchen, die die Frauenordination ablehnen, «möglicherweise vor Gericht ihre Glaubensgründe, die gegen eine Frauenordination sprechen, zu erklären haben werden». Dabei werde es sich dann zeigen, «ob es sich tatsächlich um religiös belegbare Gründe oder um alte Zöpfe handelt».¹⁷

An dieser Stelle wäre lediglich festzustellen, dass das in Art. 140 GG garantierte Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften es nach seinem Selbstverständnis ausschliesst, dass Kirchen oder christliche Vereinigungen die Grundsätze ihres Glaubens oder die Auswahlkriterien für ihre Leiter, Verkündiger oder sonstigen Mitarbeiter vor Arbeits- oder sonstigen Gerichten erklären und rechtfertigen müssen – mit der weiteren Konsequenz, dass das Gericht diese Gründe dennoch nicht akzeptiert. Unter diesen Umständen könnte von Religionsfreiheit und vom Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften keine Rede mehr sein!

Ein weiterer Problembereich liegt für Kirchen und christliche Vereinigungen und noch mehr für einzelne Christen als Hauseigentümer und Vermieter auf dem Gebiet des Mietrechts. Dort stellt sich nämlich das Problem, ob sie aufgrund von §§ 1, 20 Abs. 1 ADG dazu gezwungen sein könnten, ihre Wohnung an homosexuelle Paare zu vermieten, was ihnen ihr an die Bibel gebundenes Gewissen verbieten würde.

Betrachtet man den Abschluss von Mietverträgen generell als «Massengeschäfte» i. S. von § 20 Abs. 1 ADG, so wäre dies der Fall. Nimmt man ein «Massengeschäft» nur bei den Vermietungsgeschäften grosser Vermieter an, so bestände ein Benachteiligungsverbot nur hinsichtlich der Merkmale



In Schweden trat im Herbst 2002 ein Antidiskriminierungsgesetz in Kraft, in dem unter anderem jede ablehnende Äusserung gegen Homosexualität und Homosexuelle mit Freiheitsstrafe bis zu vier Jahren bedroht ist.

«Rasse» und «ethnische Herkunft». Aber auch so können Konflikte entstehen, nämlich dann, wenn der christliche Vermieter nur an Christen vermieten möchte, sodass er Nichtchristen zurückweisen würde, auch wenn diese zugleich einer anderen Rasse oder ethnischen Herkunft angehören.

6. Konsequenzen und Perspektiven

Das hier dargestellte Gesetz ist derzeit noch nicht in Kraft. Es wird von der CDU/CSU-Opposition im Bundestag sowie von zahlreichen Verbänden (Arbeitgeber, Haus- und Grundbesitzer usw.) abgelehnt. Aber in seinen grundlegenden Bestimmungen wird es in Kraft treten, da dies durch entsprechende EU-Richtlinien vorgegeben ist.

Man sieht auch am Beispiel dieses Gesetzes, wie weit die gesetzgeberische Souveränität der EU-Staaten bereits eingeschränkt ist und ihre Gesetzgebung durch EU-Gremien, darunter auch solche, die nicht demokratisch legitimiert sind, bestimmt wird. Für Christen stellt sich die Frage, wie sie auf dieses Gesetz reagieren sollen.

Sollten christliche Kirchen und Vereinigungen dazu gezwungen werden, entgegen ihrer biblisch begründeten Überzeugung Leiter, Verkündiger oder sonstige Mitarbeiter anzustellen, so könnten sie dem nicht nachkommen. Solche Forderungen müssten sie verweigern und – ggf. nach erfolglosem Beschreiten des Rechtsweges – die gesetzlich vorgesehenen Sanktionen auf sich nehmen. Denn es würde dann der Grundsatz «Man muss Gott mehr gehorchen als den Menschen» (Apg. 5,29) gelten. Gleiches würde für Christen gelten, wenn sie dazu gezwungen werden sollten, ihre Wohnung an homosexuelle Paare zu vermieten.

Unabhängig davon enthält das Gesetz in hohem Masse die Gefahr des Missbrauchs, indem Ansprüche wegen Diskriminierung geltend gemacht werden, ohne dass eine solche vorliegt. Begünstigt wird dies dadurch, dass die Glaubhaftmachung der Tatsachen, aus denen sich die Diskriminierung gibt, ausreichen soll und die dann eintretende Beweislastumkehr.

Auch auf die Rechtsunsicherheit, die

das Gesetz mit sich bringt, wäre hinzuweisen. Denn eine ganze Anzahl von Bestimmungen sowie in Teilen der Systematik des Gesetzesentwurfes sind unklar und mehrdeutig. Das bedeutet, dass der Bürger in vielen Fällen nicht mit Sicherheit weiss, welches Verhalten zulässig ist und welches nicht. Damit einhergehend wird es aller Voraussicht nach zu einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten und Gerichtsverfahren kommen mit der Folge, dass der Rechtsfriede beeinträchtigt und die Justiz noch mehr überlastet wird.

Die rechtspolitischen Ziele, Diskriminierungen gegenüber bestimmten Gruppen abzubauen, wird das Gesetz vermutlich nicht erreichen. Im Gegenteil ist damit zu rechnen, dass viele Arbeitgeber, Vermieter usw. vertragliche Beziehungen zu diesen Gruppen völlig meiden und Arbeitsstellen, Wohnungen usw. nicht mehr öffentlich ausschreiben, sondern so weit wie möglich unter Ausschluss der Öffentlichkeit anbieten und vergeben.

Insgesamt ist das ADG das Musterbeispiel eines Gesetzes, in dem sich Ideologie über Recht und Sachverstand erhebt.

7. Inhalte anderer europäischer Antidiskriminierungsgesetze

In Schweden trat im Herbst 2002 ein Antidiskriminierungsgesetz in Kraft, in dem u. a. jede ablehnende Äusserung gegen Homosexualität und Homosexuelle mit Freiheitsstrafe bis zu vier Jahren bedroht ist. Dies soll auch dann gelten, wenn Homosexualität unter Berufung auf die Bibel als Sünde bewertet wird.¹⁸ Das Gesetz hat dazu geführt, dass der Pastor einer Pfingstkirche, *Ake Green*, der in einer Predigt Homosexualität als «Krebsgeschwulst» in der Gesellschaft bezeichnet hatte, angeklagt und in erster Instanz zu einem Monat Gefängnis verurteilt wurde. Auf seine Berufung hin wurde er vom Hauptgericht in Göta freigesprochen. Eine auf religiösen Texten beruhende Predigt könne nicht als Hetze gegen Teile der Bevölkerung verstanden werden.¹⁹

Das Urteil ist jedoch nicht rechtskräftig; ausserdem planen einflussrei-

che politische Kreise eine Verschärfung des Gesetzes. Dann wäre es für Christen nicht mehr möglich, Sünde beim Namen zu nennen, ohne sich straf- und zivilrechtlicher Verfolgung auszusetzen.

Neben dem ADG gibt es noch an zahlreichen weiteren Punkten Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Gesellschaft, die Druck und Einschüchterung bewirken und daher ebenfalls zu einer Einschränkung der Meinungsfreiheit der Christen führen werden. Dies ist das Thema des Buches «Christen unter Druck» (siehe Buchhinweis). ■

Der Autor Thomas Zimmermanns ist Jurist. Dieser Artikel fasst ein Gutachten zusammen, das er für den Arbeitskreis für Religionsfreiheit der Evangelischen Allianz und das Martin-Bucer-Seminar im März 2005 erstellt hat.

¹ Von einigen Ausnahmen wie § 611 a BGB abgesehen, der die Benachteiligung wegen des Geschlechts bei der Begründung und Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen verbietet.

² RL 2000/43/EG.

³ Ergänzt durch eine weitere Richtlinie des Rates vom 13.12.2004 (RL 2004/113/EG), in der die Diskriminierung auch wegen des Geschlechts untersagt wird.

⁴ RL 2000/78/EG; ergänzt durch die Richtlinie RL 2002/73/EG vom 05.10.2002.

⁵ Art. 15 S. 2 der RL 2000/43 EG; Art. 17 S. 2 der RL 2000/78/EG u. a.

⁶ Amtliche Begründung zum Entwurf des ADG (Stand: 05.05.2004), S. 69.

⁷ Für deren Verhalten der Arbeitgeber in weitgehendem Umfang haften würde; siehe etwa §§ 7 Abs. 1 und Abs. 3; 12 Abs. 1 und 2; 16 Abs. 1 Nr. 1 und 2 ADG.

⁸ Wie z. B. Kauf-, Miet-, Werk-, Geschäftsbesorgungs- und Versicherungsverträge.

⁹ So Armbrüster ZRP 2005, 41 ff., 42; ähnlich Wank Editorial NJW 3/2005.

¹⁰ D. h. des Abschnitts 3 des ADG («Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr»).

¹¹ Vergl. etwa Art. 13 der RL 2000/43/EG vom 29.6.2000.

¹² Amtlicher Entwurf des ADG (Stand: 05.05.2004), S. 3.

¹³ Editorial NJW 12/2005.

¹⁴ Amtlicher Entwurf des ADG (Stand: 05.05.2004), S. 75.

¹⁵ So aber Armbrüster ZRP 2005, 41 ff., 43.

¹⁶ Idea Spektrum 10/05, S. 15.

¹⁷ Idea Spektrum 4/05, S. 9.

¹⁸ Vergleiche dazu näher AUFBRUCH, Mitglieder- und Freundesbrief des EAD.

¹⁹ Idea Spektrum 7/05, S. 28.

› BÜCHER

Thomas Zimmermanns

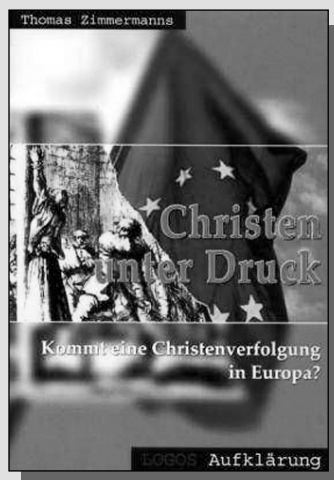
CHRISTEN UNTER DRUCK Kommt eine Christenverfolgung in Europa?

Logos, 2005, 48 Seiten
ISBN 3-936850-10-0

In den letzten Jahrzehnten haben die Angriffe auf die bekennende Gemeinde Jesu in Deutschland und Europa an Massivität und Schärfe deutlich zugenommen. Offen oder verdeckt werden Gläubige angegriffen, isoliert oder der Lächerlichkeit preisgegeben, besonders in den Massenmedien. Diese Tendenzen aufzuzeigen, ist Thema des Buches von Thomas Zimmermanns.

Als Erstes stellt der Autor die gegenwärtige Situation in Politik, Rechtsprechung, Kirchen und Gesellschaft dar. Diese haben sich in vielerlei Hinsicht immer mehr von Gottes Geboten und

Antidiskriminierungsgesetze können zu Mitteln werden, Meinungs-, Glaubens- und Gewissensfreiheit von Christen einzuschränken.



Ordnungen entfernt und damit in einer Weise verändert, die von Christen, für welche die Bibel auch im Bereich der politischen Ethik massgebliches Wort Gottes ist, nicht gutgeheissen werden kann. Es seien hier nur die Beispiele Abtreibung, Homo-Ehe, Feminismus, Synkretismus und fehlender Gottesbezug der EU genannt.

Demgegenüber werden – trotz des allgegenwärtigen Schlagwortes «Toleranz» – eine Reihe biblisch begründeter Standpunkte nicht mehr toleriert. Hierzu gehören das Festhalten am Lebensschutz vom Anfang bis zum Ende des menschlichen Lebens, die Überzeugung, dass die Einehe zwischen Mann und Frau die einzige vom Staat anzuerkennende Form des geschlechtlichen Zusammenlebens ist, dass Jesus Christus der einzige Weg zur Versöhnung mit Gott ist, dass Jesus als Weltherrscher wiederkommen wird, dass die Welt kein Produkt einer Milliarden Jahre dauernden Evolution, sondern Gottes Schöpfung ist, u. v. m.

Kritik an Abtreibungsärzten wird seit einigen Jahren – obwohl das Grundrecht der Meinungsfreiheit von der Rechtsprechung ansonsten nahezu ausufernd weit anerkannt ist – straf- und zivilrechtlich verfolgt.

Das Festhalten am Absolutheitsanspruch Jesu Christi wird nicht nur in den weltlichen Medien und Institutionen, sondern zunehmend auch von den Kirchen als «fundamentalistisch» und weltfriedensgefährdend bewertet, da der angestrebte Weltfriede den Frieden unter den Religionen voraussetzt, der seinerseits nur möglich sei, wenn jede Religion auf den Anspruch verzichte, alleiniger Weg zum Heil zu sein.

Ebenso können Antidiskriminierungsgesetze zu Mitteln werden, Meinungs-, Glaubens- und Gewissensfreiheit der Christen einzuschränken.

Der Verfasser macht in seinem Buch die Notwendigkeit deutlich, trotz des zunehmenden Druckes an der unverkürzten biblischen Wahrheit festzuhalten. Dies vermag die Gemeinde nicht aus eigener Kraft, sondern nur aus der Kraft Jesu Christi, mit dem sie in treuer Nachfolge verbunden bleibt.



Hahne, Peter

Schluss mit lustig!

Das Ende der Spassgesellschaft

(johannis) geb., 144 Seiten,
CHF 17.-, € 9.95,
Best.-Nr. 705180

Ein brisantes, brandaktuelles Thema, das aufrüttelt. Endlich gibt es den viel beachteten Vortrag von Peter Hahne als Buch. Wo immer der Berliner Topjournalist in den letzten Monaten auf Einladung von Kirchen, Wirtschaftsverbänden oder Banken sprach: Die Hallen waren gefüllt, das Presseecho überschwänglich. Das Terrorthema von New York sieht Hahne als Einschnitt in Weltgeschichte und Zeitgeist. Der 11. September 2001 sei das Ende der Spassgesellschaft und der Beginn einer neuen Suche nach alten Werten. Welche Werte sind es, die tragen, Halt geben und die es zu verteidigen gilt? Peter Hahne liefert eine packende Zeitanalyse und fordert die Rückkehr zu stabilen Werten zur Erneuerung unserer labilen Gesellschaft. Ohne Erinnerung an unsere christliche Herkunft gibt es keine Zukunft. Hahnes Fazit: Holt Gott zurück in die Politik!

Wurm, Roswitha

Daran soll jeder erkennen ...

Ein Plädoyer für die biblische Nächstenliebe

(SV) Pb., 80 Seiten,
CHF 6.40, € 4.90,
Best.-Nr. 818480



Dieses Taschenbuch versucht, den Umgang mit unseren Mitmenschen aus biblischer Sicht zu betrachten. Es ermutigt, anderen in Liebe und Freundlichkeit begegnen zu lernen.



Lutzer, Erwin W.

Wer bist du, dass du andere richtest?

Lernen, zwischen Wahrheit, Halbwahrheit und Lüge zu unterscheiden

(CV) Pb., 240 Seiten,
CHF 25.50, € 14.90,
Best.-Nr. 273376

Viele Christen haben die Werte und Massstäbe der Welt übernommen und vertreten die Meinung, dass niemand die privaten Überzeugungen eines anderen kritisieren sollte, weder in der Gemeinde noch ausserhalb. Viele glauben, dass wir kein Recht dazu haben, den Lebensstil oder den Glauben anderer Menschen in Frage zu stellen. Wir haben die Fähigkeit verloren, die Welt zu beurteilen, weil wir uns selbst nicht mehr beurteilen können.

«Wer bist du, dass du andere richtest?» ist ein Buch über geistliche Wahrnehmungsfähigkeit: die Fähigkeit, Falsches von Wahrem oder besser, das Falsche von der Halbwahrheit zu unterscheiden. Als Glieder der Gemeinde Jesu liegt es in unserer Verantwortung, biblisches Christentum von einer falschen Geistlichkeit und den Werten der heutigen Welt zu unterscheiden.