

- Deutscher Frauenrat. 2016. Vereinbarkeit Beruf und Familie. Gute Betreuung ist keine Frage der Uhrzeit. www.frauenrat.de. Zugegriffen: 04. Okt. 2016.
- Dohm, Hedwig. 1977. *Was die Pastoren denken*. Zürich: Ala Verlag Zürich.
- Frauen gegen Männergewalt. 1978. Berliner Frauenhaus für mißhandelte Frauen. Erster Erfahrungsbericht. Westberlin: Frauenselbstverlag Berlin-West.
- Gause, Ute. 2006. Die Reformation war auch für Frauen eine Bildungsbewegung. www.luther2017.de. Zugegriffen: 17. Sept. 2016.
- Hoffmann, Bettina. 2016. Ein Frauenbild aus dem vorigen Jahrhundert. *Frankfurter Rundschau*. www.fr-online.de. Zugegriffen am 05. Okt. 2016.
- Luther, Martin. 1983. 2. Aufl. *Briefe*. 6. Bd. Auswahl, Übersetzung und Erläuterungen von Johannes Schilling. Frankfurt a. Main: Insel Verlag.
- Minister Maas und Schwesig ziehen Bilanz bei der Frauenquote. 07.07.2016 <http://www.derwesten.de>
- Nave-Hertz, Rosemarie. 1997. *Die Geschichte der Frauenbewegung in Deutschland*. Hrsg. Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung, 5. überarbeitete und ergänzte Aufl. <http://www.politische-bildung.de/niedersachsen/frauenbewegung.pdf>. Zugegriffen: 05. Okt. 2016.
- Schellenberger, Simona, André Thieme, und Dirk Welich, Hrsg. 2014. *Eine STARKE FRAU-ENGESCHICHTE. 500 Jahre Reformations*. Marktleberberg: Sax-Verlag Beucha.
- Statistiken zur Frauenquote. <https://de.statista.com/themen/873/frauenquote>. Zugegriffen: 05. Okt. 2016.
- Twellmann, Margit. 1972. *Die Deutsche Frauenbewegung. Ihre Anfänge und erste Entwicklung. Quellen 1843-1889*. Meisenheim am Glan: Verlag Anton Hain.
- Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindes Missbrauchs. Was ist sexueller Missbrauch? <https://beauftragter-missbrauch.de>. Zugegriffen: 01. Okt. 2016.
- Unabhängige Beauftragte zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs. 2011. *Abchlussbericht der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs*. Dr. Christine Bergmann. Berlin.
- United Nations. 1993. *Declaration on the Elimination of Violence against women*, 48. *Verksammlung*. Resolution 48/104. New York.

Paradoxien des kirchlichen Minderheitenschutzes: Diskriminierung im Arbeitsrecht kirchlicher Einrichtungen

Aleksandra Lewicki

1 Vorbemerkung

Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) und die Katholische Kirche in Deutschland haben seit der Nachkriegszeit eine prominente Rolle in der bundesdeutschen Einwanderungspolitik gespielt. Das Kirchenasyl sowie die aktive Unterstützung von Geflüchteten gehören zu den selbstgewählten Kernaufgaben der Caritas und der Diakonie, und beide Wohlfahrtsverbände haben sich seit den 1960er-Jahren auch der Belange der damaligen „Gastarbeiterinnen“ angenommen. Die Kirchen vertreten oft auch öffentlich die Interessen von Einwanderinnen. Als der rot-grüne Koalitionsvertrag 1998 ein deutsches Antidiskriminierungsgesetz ankündigte, unterstützten die Kirchen dieses Vorhaben nachdrücklich.

Weniger bekannt ist hingegen die Rolle, die die Lobbyabteilungen der Kirchen im Verhandlungsprozess des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) spielten und wie einflussreich sie ihre Forderungen in verschiedene Etappen des Gesetzgebungsprozesses einbrachten. Der vorliegende Beitrag nimmt diese kirchlichen Interventionen in den Fokus, insbesondere da sie in einem eklatanten Widerspruch zur Selbstdarstellung der Kirchen als Advokaten von Einwanderinnen und gesellschaftlich benachteiligten Gruppen stehen.

Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive ist die kirchliche Einflussnahme auf den Gesetzgebungsprozess in dreierlei Hinsicht bemerkenswert: Einerseits wird an diesem Fallbeispiel deutlich, welch politisches Gewicht dem Lobbying der Kirchen im säkularen politischen System Deutschlands zukommt – insbesondere im westeuropäischen Vergleich ist dieser hohe Einfluss auf politische Prozesse außerordentlich. Andererseits verdeutlicht diese Fallstudie, dass die kirchliche Konzeptualisierung sozialer Gerechtigkeit auf einem Auge blind ist – nämlich der Menschenrechtsfrage in Arbeitsverhältnissen kirchlicher Einrichtungen. Die folgende Betrachtung wirft zudem ein fragwürdiges Licht auf das christliche

Selbstverständnis als kulturelle „Wiege der Demokratie und Gleichbehandlung“, das sich aus dem Gebot der Nächstenliebe ableitet.¹

Im Folgenden zeichne ich die erfolgreichen Einflussversuche der Kirchen im Vorfeld der Verabschiedung des AGG nach und erläutere die Konsequenzen, die sich aus der so entstandenen Rechtslage vor Gericht ergeben haben. Abschließend umreißt ich die wachsende gesellschaftliche Auseinandersetzung mit diesem Status quo. Der Beitrag stützt sich auf die Analyse von Gesetzesskizzen, Stellungnahmen zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Forschungsmaterialien mit Mitarbeiterinnen der evangelischen und katholischen Kirche sowie der Diakonie und der Caritas.²

2 Die Entstehung der europäischen Rechtsquelle

Die stagnierende deutsche Debatte um eine Konkretisierung des Grundrechtsschutzes vor Ungleichbehandlung in Arbeitsverhältnissen und bei öffentlichen und privaten Dienstleistungen wurde beschleunigt, als sich in den späten 1990er-Jahren eine gesetzgeberische Absicht auf europäischer Ebene abzeichnete. Da sich die europäischen Staaten nicht auf einen Entwurf einigen konnten, wurden zwei separate Gesetze verabschiedet: Eine Richtlinie (2000/43/EG vom 29.06.2000) ermöglichte Schutz vor rassistischer und ethnischer Diskriminierung im privaten und öffentlichen Sektor, während der Schutz vor Ungleichbehandlung aufgrund der Religion, der Behinderung oder sexueller Orientierung auf den Beschäftigungsbereich beschränkt wurde (2000/78/EG vom 27.11.2000).

Auf Grundlage der Beschäftigungsrichtlinie, so fürchteten die Kirchen, könnten sie veranlasst werden, Angehörige anderer Konfessionen oder Personen, deren Lebensstil vom kirchlichen Ethos abweicht, in den Dienst der Kirche und ihrer Einrichtungen – wie etwa Krankenhäuser, Kindergärten oder Seniorenheime – zu nehmen. Der rechtliche Hintergrund ist folgender: Artikel 140 Grundgesetz, der der Weimarer Verfassung entstammt, gewährt den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden ein Selbstbestimmungsrecht, das ihnen ermöglicht, Dienstverhältnisse der Kirche sowie der Caritas und der Diakonie autonom zu regeln. Es entspricht dem Selbstverständnis kirchlicher Arbeitgeber, weltanschauliche Loyalität von ihren Mitarbeitern einzufordern. Diese Rechtslage hat im deutschen Kontext besonders weitreichende Auswirkungen, da die Kirchen der zweitgrößte Arbeitgeber

- 1 Rösch zeichnete nach, wie die christliche Lehre von den Kirchen als kulturelle und soziale Grundlage der Demokratie und Gleichbehandlung verstanden wird (2012).
- 2 Die Erläuterungen stützen sich auf Lewicki 2015.

in Deutschland sind, öffentliche Gelder die Erbringung ihrer Dienstleistungen stützen, und ihr Dienstleistungsangebot in gesellschaftlichen Bereichen wie etwa der Seniorenpflege führend sind.

Bereits im Entwurfs- und Aushandlungsverfahren der europäischen Gesetzgebung nutzten die Kirchen ihre Vertretungsbüros in Brüssel und setzten sich dafür ein, dass das ihnen verfassungsrechtlich gewährte Diskriminierungsprivileg aufrechterhalten wird. Nach einer Reihe von Interventionen (Rynkowski 2012) wurde in der Richtlinie verankert, dass Ungleichbehandlung zulässig ist, wenn die Religion einer Person „nach Art der Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“³.

Der Richtlinientext stützt das Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgeber nicht in vollem Umfang, aber verdeutlicht, dass Diskriminierung bei Verkündigungsaufgaben zulässig sei. Demnach dürfen Loyalitätskriterien bei der Besetzung von Stellen wie etwa der eines Pfarrers oder des Leiters einer kirchlichen Bildungs- oder Einrichtung als Auswahlkriterium angewandt werden, können aber bei der Besetzung von verkündigungsternen Stellen, etwa in der Verwaltung, Reinigung oder Pflege, nicht eingefordert werden. Im Falle dieser Stellen darf die Entscheidung für Kündigungen oder Neueinstellungen nicht aus dem Ethos der Organisation abgeleitet, also etwa durch Zugehörigkeit zu einer anderen oder keiner Konfession, Scheidung, Homosexualität oder Befürwortung von Abtreibung begründet werden.

3 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Die Kirchen empfanden den europäischen Kompromiss als unzureichend. Sie setzten sich im Verlauf der Umsetzung der Richtlinie der Europäischen Union (EU) in nationales Recht nachdrücklich dafür ein, dass kirchliche Arbeitgeber von der Bindewirkung des AGG ausgenommen würden. Die Interventionen der Kirchen und die Nachbesserungen, die diese im Gesetzentwurf nach sich zogen, wurden detailliert an anderer Stelle nachvollzogen (Lewicki 2014). Hier sei der Kürze halber anzumerken, dass die Lobbymacht der Kirchen insofern durchsetzungsfähig war, als dass § 9 des AGG eine Ausnahmeklausel vorsieht, die kirchliche Arbeitgeber vom Diskriminierungsschutz des Gesetzes ausnimmt.

Die europarechtliche Regelung wurde dabei dahingehend verwässert, dass unterschiedliche Behandlung als zulässig gilt, „wenn eine bestimmte Religion oder

- 3 Vgl. 2000/78/EG vom 27. November 2000.

Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“. Der Wegfall des Merkmals „wesentlich“ und die Anerkennung des Selbstbestimmungsrechts geben kirchlichen Arbeitgebern beträchtlichen Ermessensspielraum. Damit wurde den deutschen Kirchen ein in Europa einmaliges Diskriminierungsprivileg zugesprochen, das angesichts ihres breiten Angebots an wohlfahrtsstaatlichen Dienstleistungen alle Bediensteten des zweitgrößten Arbeitgebers in Deutschland betrifft.

Die Europäische Kommission hat dementsprechend angemahnt, dass die sogenannte Kirchenklausel eine unzureichende Umsetzung der Intention und des Wortlauts der Gleichstellungsrichtlinie darstellt und drohte der Bundesregierung mit einem Vertragsverletzungsverfahren.⁴ Der damalige Lobbyist der EKD und heutige Chef des Bundespräsidialamts David Gill berichtete im Forschungsinterview jedoch, dass Lobbybemühungen der Kirchen daraufhin ebenfalls erfolgreich erwirkten, dass dieser Aspekt in der Folgemahnung der Europäischen Kommission keine wiederholte Erwähnung fand.

4 Die Rechtsauslegung

Die Rechtslage blieb dadurch mehr als ambivalent, was sich auch in der deutschen rechtswissenschaftlichen Fachliteratur niederschlägt. Rechtskommentare sind gespalten in der Frage der Auslegung der Kirchenklausel: Thüsing (2003) und Jousen (2008) etwa argumentieren, dass das AGG die Intentionen des europäischen Gesetzgebers angemessen widergibt. Stein (2008), Voigt (2008) und Wedde (2008) vertreten hingegen die Auffassung, dass § 9 des AGG von der Rechtsquelle abweicht. Sie betonen, dass die Kirchenklausel nur bei Verkündigungsaufgaben Anwendung finden kann und empfehlen zuständigen Richtern, einen Präzedenzfall für eine Grundratsentscheidung an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) zu verweisen.

Stein fügt hinzu, dass Arbeitgeber sehr wohl verlangen können, dass Arbeitnehmer sich in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit dem kirchlichen Ethos verbunden fühlen; das Privatleben eines Arbeitnehmers jedoch unterliegt primär dem Grundrechtsschutz (2008: 508). Colneric (2013) weist darauf hin, dass die Kirchenklausel in einem eklatanten Spannungsverhältnis zur Europäischen Menschenrechtskonvention sowie dem internationalen Arbeitsrecht stünde. Auch Rechts-

kommentare sehen ein besonderes Problem darin, dass kirchliche Einrichtungen von öffentlichen Geldern getragen sind und in ländlichen Gegenden bisweilen eine Monopolstellung einnehmen, wobei bestimmte Berufsfelder für andersgläubige, religionsferne oder nicht heteronormativ lebende Menschen unzugänglich werden.

5 Einschlägige Gerichtsurteile

Eine Reihe von Gerichtsurteilen zu Diskriminierung in Tendenzbetrieben hat bisher die Grundratsfrage, ob § 9 des AGG europarechtskonform ist, unbeantwortet gelassen. Drei dieser Urteile werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Im Fall Yesim Fadia ging es um eine Bewerbung als Integrationslotsin bei der Diakonie in Hamburg. Fadia wurde zum Vorstellungstermin gebeten und vor Beginn des Gesprächs gefragt, ob sie bereit sei, in die evangelische Kirche einzutreten. Fadia vernahmte und erklärte, sie sei nicht religiös. Als ihre Bewerbung abgelehnt wurde, ging sie vor das Arbeitsgericht und machte geltend, dass Religion keine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ für eine Integrationslotsin darstelle. Das Gericht gab ihr in erster Instanz Recht. Die EKD ging jedoch in Berufung, und das Landesarbeitsgericht befand in zweiter Instanz, dass Fadia – trotz Einladung zum Vorstellungsgespräch – die in der Stellenausschreibung spezifizierten Qualifikationen nicht vorweise, weshalb die Klage unbegründet sei. Dabei umging das Landesarbeitsgericht Hamburg die Grundratsfrage nach der Konformität der Kirchenklausel mit dem übergeordneten EU-Recht.

Ein weiterer Fall, der eine Grundratsentscheidung hätte herbeiführen können, ereignete sich ebenfalls in Hamburg. Christine Hansen arbeitete auf einer befristeten Aushilfsstelle in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf. Als ihr Arbeitgeber erfuhr, dass sie Mitglied in der Neupostolischen Kirche ist, wurde sie aufgefordert, entweder „die Sekte“ oder ihre Stelle zu aufzugeben. Das Arbeitsgericht erwo, den Fall für eine Grundratsentscheidung an den EuGH zu verweisen. Die zuständige RichterIn entdeckte jedoch eine hausinterne Dienstvereinbarung der Stiftung, der gemäß das Loyalitätsgebot nicht in vollem Umfang für Aushilfen gilt. Das Gericht befand, dass Hansen diskriminiert worden sei, doch es kam zu keiner europäischen Grundratsentscheidung.

Im Dezember 2013 kam es in Berlin zu einem erstinstanzlichen Urteil, das zu einer Klärung beitragen könnte. Die EKD schrieb eine Referentenstelle für die Erstellung eines Berichts zur Umsetzung der Antirassismuskonvention der UN (United Nations) aus; die Anzeige setzte eine Kirchenmitgliedschaft voraus. Das Arbeitsgericht Berlin gab der Klägerin Recht und argumentierte mit Bezug auf

4 Kommission der europäischen Gemeinschaften, 2007/2362 K (2008) 0103. http://www.vkm-baden.de/infothek/agg_kritik_eu.pdf [25.02.2014]: 5–6.

die EU-Rechtsquelle, dass es sich bei der Religionszugehörigkeit nicht um eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ für eine wissenschaftliche Referentenstelle handle. Die EKD ging in Berufung und erhielt im August 2014 in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Berlin Recht. Die Klägerin ging daraufhin vor dem Bundesarbeitsgericht in Revision, welches den Fall im Frühjahr 2016 dem EuGH vorlegte. Seine Grundsatzentscheidung steht in einigen Monaten aus.

6 Ausblick

Die Kirchen befinden sich im Kontext der Antidiskriminierungspolitik in einem Spannungsfeld. Zum einen vertreten sie das Gebot der christlichen Nächstenliebe, setzen sich für Minderheiten ein und unterstützen prinzipiell die Idee eines rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Zum anderen wollen sie keine Beschränkung ihres Sendungsauftrags in ihren öffentlichen Einrichtungen hinnehmen. Dadurch wurde das AGG, dessen Grundintention der Schutz von Minderheiten vor Diskriminierung ist, paradoxerweise so umfassend von der Einflussnahme der Kirchen geprägt, dass es nun ausdrücklich das Recht der religiösen Mehrheit schützt, Individuen in ihren Dienstverhältnissen – etwa aufgrund ihrer religiösen oder sexuellen Ausrichtung – zu diskriminieren.

Eine eindeutige Klarstellung der Rechtslage wäre vonseiten des EuGH sowie von politischer Seite wünschenswert. Bundesjustizminister Heiko Maas bezeichnete eine Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts als „absolut überfällig“ (Bwert 2015). Kürzlich erfolgte tatsächlich eine Aufweichung: Seit 2016 sind Beschäftigte der katholischen Kirche und der Caritas, die nach einer Scheidung erneut zivil heiraten oder eine gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft eingehen, nicht mehr automatisch kündbar. Sowohl die arbeitsrechtliche Reform der katholischen Kirche als auch Maas' Appell beziehen sich dabei ausschließlich auf Lebensumstände, die aus der Partnerwahl erwachsen, wobei etwa Andersgläubigen weiterhin der Dienst in kirchlichen Einrichtungen verweigert werden kann.

Dies erweist sich als besonders problematisch in Sektoren wie der Seniorenpflege, in denen angesichts der demografischen Entwicklung der Mangel an Personal akut ist und weiterhin ansteigt. In Bundesländern wie Bayern, wo kirchliche Einrichtungen angehalten sind, sich ausnahmslos an die Kirchenklausel zu halten, führt dies zu Formen des Prekariats sowie zu Konversionsdruck. PflegerInnen nicht christlicher Konfession leben entweder dauerhaft mit der Unbeständigkeit befristeter Verträge oder ändern ihre Religionszugehörigkeit, um ihre Stelle zu entfristen (Forschungs-

interviews mit HeimleiterInnen). Der großflächige Appell der Bundesregierung (2016) an Geflüchtete, ihre Integrationschancen durch Freiwilligeneinsatz in der Seniorenpflege zu verbessern, erscheint in diesem Zusammenhang geradezu zynisch. Angesichts der geltenden Rechtslage bieten sich für Geflüchtete mit muslimischer Religionszugehörigkeit in kirchlichen Einrichtungen, die in einigen Gegenden führender oder alleiniger Anbieter dieser Dienste sind, vorwiegend unbezahlte oder befristete Arbeitsmöglichkeiten.

Das Büro zur Umsetzung für Gleichbehandlung in Berlin, das unter anderem unabhängige Beratung für Diskriminierungsopfer anbietet, hat 2013 ein umfassendes Paper mit Nachbesserungsvorschlägen für das AGG vorgelegt und die Novellierung des § 9 des AGG zum zentralen Anliegen gemacht (Liebscher und Klose 2013). Die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Evaluation des AGG benähmelt ebenfalls den hinreichenden Diskriminierungsschutz in kirchlichen Tendenzbetrieben (Broys 2016).

Schließlich sei anzumerken, dass auch innerhalb der Kirchen eine kritische Auseinandersetzung um die Ausnahmeregelungen stattfindet. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau etwa hat eine Absichtserklärung der Kirchenleitung und des Vorstandes der Diakonie vorgelegt. Darin wird als „wichtiger Aspekt der interkulturellen Öffnung“ [...] die Förderung von Vielfalt auch in der eigenen Mitarbeiterschaft „gesehen, weiter heißt es: „Multikulturelle und multireligiöse Teams können dazu beitragen, die Professionalität und die notwendige Selbstreflexivität kirchlich-diakonischer Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft weiterzuentwickeln“ (Diakonie Bundesverband und Deutsches Institut für Menschenrechte 2012: 12). Auf der Grundlage dieser Einsicht wurde ein Modell der „Dienstgemeinschaft der Anderen“ entwickelt, deren Grundannahme davon ausgeht, dass Gott auch Menschen nicht christlichen Glaubens in den Dienst nimmt.

Dieser Schritt ist durchaus vielversprechend, auch wenn das Konzept des „Anderen“ eine Kontrastierung zwischen Ingroup und Outgroup fortschreibt (wobei die Outgroup der „Anderen“ jedoch breite Bevölkerungsteile einschließt, wenn man bedenkt, dass alle aus der Kirche ausgetretenen, die Angehörigen einer anderen Konfession, MuslimInnen, BuddhistInnen, AtheistInnen, AgnostikerInnen oder etwa AbtreibungsbefürworterInnen dazugehören). Es ist daher zu erwarten, dass die Auseinandersetzung um den Beitrag der Kirchen zur gesellschaftlichen Gleichbehandlung im öffentlichen Leben weiterhin spannend bleibt.

Wie die Beiträge zu diesem Band zeigen, gibt es zahlreiche Ansätze, die den Barmherzigkeitsgedanken auf gegenwärtige gesellschaftliche Realitäten anwenden und damit für zeitgenössische Fragen der sozialen Gerechtigkeit fruchtbar machen. Bisher beschränken sich diese zu häufig auf Überlegungen zur Gleichstellung der Geschlechter oder verschiedener Formen der Lebenspartnerschaft. Implizit oder

explizit werden dabei oft Einwanderer oder Andersgläubige vom Gebot der Gleichbehandlung, und somit auch der Barmherzigkeit und Nächstenliebe, ausgeschlossen. Es bleibt zu hoffen, dass auch die Kirchen schrittweise beginnen, den „Anderen“ als „Nächsten“ zu begreifen.

Literatur

- Brors, Christiane. 2016. *Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Bundesregierung. 2016. Deutschland kann das. https://www.deutschland-kann-das.de/Webs/DEKD/DE/Menschen/Geschichte/2/_node.html. Zugriffen: 23. Sept. 2016.
- Colneric, Ninon. 2013. Völkerrechtlicher Schutz gegen Grundrechtsverletzungen im Namen der Religion. In *Arbeitsvölkerrecht – Festschrift für Klaus Lörcher*, Hrsg. W. Däubler und R. Zimmer, 165–187. Baden-Baden: Nomos.
- Diakone Bundesverband und Deutsches Institut für Menschenrechte. 2012. Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern. Erfahrungen und Perspektiven. http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Dokumentation/diskriminierungsschutz_in_diakonischen_arbeitsfeldern.pdf. Zugriffen: 23. Jan. 2015.
- Ewert, Burkhard. 2015. Islam: Justizminister Maas will Anerkennung und Staatsverträge. *Osnabrücker Zeitung*, 05.12.2015.
- Joussen, Jacob. 2008. §9 AGG und die europäischen Grenzen für das kirchliche Arbeitsrecht. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 12: 675–679.
- Lewicki, Alexandra. 2015. Das Christentum als kulturelle Wiege der Demokratie und Gleichbehandlung? Die deutschen Kirchen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 28 (1): 122–129.
- Lewicki, Alexandra. 2014. *Social Justice through Citizenship? The Politics of Muslim Integration in Germany and Great Britain*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Liebscher, Doris, und Klose, Alexander. 2013. Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). http://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/AGG_Novellierung_vorl%C3%A4ufige_Endfassung.pdf. Zugriffen: 23. Jan. 2015.
- Rösch, Henriette. 2012. Christentum als Kultur. In *Religiöse Gegenwartskultur. Zwischen Integration und Abgrenzung*. Hrsg. A. Lewicki, M. Möller, J. Richter und H. Rösch, 119–133. Münster: LIT Verlag.
- Rynkowski, Michal. 2012. The Background to the European Union Directive 2000/78/EC. In *Religion and Discrimination Law in the European Union*, Hrsg. M. Hill, 395–415. Trier: European Consortium for Church and State Research.
- Stein, Axel. 2008. AGG §9. In *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar*, U. Wendling-Schröder und A. Stein, 196–221. München: Verlag C.H. Beck.
- Thüsing, Gregor. 2003. Grundrechtsschutz und kirchliches Arbeitsrecht. *Recht der Arbeit*, Heft 4: 210–215.

- Voigt, Burkhard. 2008. Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung. In *Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*, A. Schlesener, J. Suckow und B. Voigt, 176–190. Neuwied: Luchterhand.
- Wedde, Peter. 2008. §9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung. In: *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar*, W. Däubler und M. Bertzbach, 2. Aufl., 410–431. Baden-Baden: Nomos.