

*Thomas Zimmermanns*

## **Das Antidiskriminierungsgesetz – Was Christen davon zu erwarten haben**

Gutachten des Arbeitskreises für  
Religionsfreiheit der Deutschen  
Evangelischen Allianz und des  
Martin Bucer Seminars



Pro mundis

**Pro mundis**

# Inhaltsverzeichnis

Geleitwort.....	3
1 Die bisherige Rechtslage .....	4
2 Die Entstehungsgeschichte des Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) .....	4
3 Der Inhalt des ADG .....	5
3.1 auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes .....	5
3.2 auf dem Gebiet des übrigen Zivilrechts .....	6
4 Die Antidiskriminierungsstelle .....	9
5 Die Auswirkungen des ADG auf christlichen Kirchen und Vereinigungen .....	9
5.1 auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.....	9
5.2 auf dem Gebiet des Mietrechts .....	14
6 Abschließende Bewertung des ADG.....	15
6.1 Der Eingriff in die Vertragsfreiheit.....	15
6.2 Der Eingriff in das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften und in die Glaubens- und Gewissensfreiheit .....	16
6.3 Die Gefahr des Missbrauchs.....	16
6.4 Die Gefahr der Rechtsunsicherheit .....	16
6.5 Die rechtspolitische Kontraproduktivität des ADG .....	17
Anmerkungen.....	17
Über den Autor .....	18
Impressum .....	19

## Geleitwort

Thomas Zimmermanns hat mit diesem Aufsatz einen wichtigen Beitrag zum politischen Gespräch über das geplante Antidiskriminierungsgesetz geliefert. Alle, die sich mit dem Gesetz auseinandersetzen – vor allem aus Interesse an Wahrung der Religionsfreiheit – tun gut daran, diesen Beitrag sorgfältig zu studieren. Die Bedenken, die schon bei der Vorlage der EU von der Europäischen Evangelischen Allianz vorgebracht und teilweise in dem Gesetz beachtet wurden, werden hier sachlich und deutlich aufgeführt. Hinzu kommen Bedenken allgemein rechtlicher Art, z.B. die Frage der Beweislast, die unserem bisherigen europäischen Rechtsempfinden nicht entsprechen. Ich kann diesen Artikel zum sorgfältigen Studium nur empfehlen.

*Pfr. Dr. Paul C. Murdoch, Vorsitzender des AKREF*

Grundlage der vorliegenden Untersuchung ist das Antidiskriminierungsgesetz (ADG), wie es im Januar 2005 durch den Bundestag von der rot-grünen Regierungsmehrheit beschlossen, aber später vom Bundesrat abgelehnt wurde. Am 7. März 2005 wurde der Entwurf im Rahmen einer Expertenanhörung im Bundestag kontrovers diskutiert. Auch wenn der Entwurf höchstwahrscheinlich nachgebessert wird, veröffentlichen wir den Aufsatz von Thomas Zimmermanns schon jetzt, da die Warnung vor denkbaren Folgen des Gesetzes möglicherweise dazu beiträgt, daß es doch noch zu Fall kommt bzw. mißbrauchsanfällige Inhalte wie die „Beweislastumkehr“ oder die „Sammelklagen kleiner Vereine“ gestrichen werden.

*Dr. Thomas Schirmmayer, Geschäftsführer des AKREF und Rektor des Martin Bucer Seminars*



Arbeitskreis Religionsfreiheit –  
Menschenrechte und Einsatz für  
verfolgte Christen (AKREF)  
der Deutschen und der Österreichischen  
Evangelischen Allianz  
Friedrichstr. 38/Adenaueralle 11  
D-53111 Bonn  
www.ead.de/akref  
E-Mail: Schirmmayer@ead.de  
**Vorsitzender:** Pfr. Dr. Paul C. Murdoch,  
Sachsenheim, Murdoch@ead.de  
**Geschäftsführer:** Prof. Dr. Thomas  
Schirmmayer, Bonn; Mitglied der interna-  
tionalen Kommission  
**Generalsekretär weltweit:** Pfr. Johan  
Candelin, Finland; candelin@kolumbus.fi

### Zielsetzung

- Gebetsanliegen und Informationen erfor-  
schen, sammeln und versenden
- Den Weltweiten Gebetstags für verfolgte  
Christen (November) zu organisieren
- Jährlich ein Jahrbuch (idea-Dokumentation)  
zur Christenverfolgung, sowie weitere Bücher  
herauszugeben
- Rechtliche und anwaltliche Vertretung für  
verfolgte Christen zu ermöglichen
- Presse, Politiker und Kirchenführer auf die  
Probleme verfolgter Christen aufmerksam zu  
machen
- Referenten für Gemeinden zur Arbeit des  
AKREF und zu Fragen der Christenverfol-  
gung, Menschenrechte und Religionsfreiheit  
zu vermitteln
- Bei Briefaktionen und Unterschriftenlisten  
zu beraten

# Das Antidiskriminierungsgesetz – Was Christen davon zu erwarten haben

Thomas Zimmermanns

## 1 Die bisherige Rechtslage

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 bislang jeder Bürger die Freiheit, nach eigenem Ermessen zu entscheiden, ob, mit wem und zu welchen Bedingungen er Rechtsgeschäfte (wie Arbeits-, Kauf- oder Mietverträge) mit anderen abschließen wollte.<sup>1</sup> Dementsprechend konnte er auch Vertragsangebote Dritter zurückweisen, und zwar unter Angabe beliebiger Gründe wie auch ohne Angabe von Gründen.

## 2 Die Entstehungsgeschichte des Antidiskriminierungsgesetzes

Im Jahre 2000 traten zwei Richtlinien des Europarates in Kraft, die den Gleichbehandlungsgrundsatz auch auf weite Teile des Privatrechts ausdehnen wollen. Die Richtlinie 2000/43/EG vom 29.06.2000 sieht das Verbot der Benachteiligung wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft für den gesamten Bereich des Arbeitslebens, die Bereiche Soziales und Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum. In einer weiteren Richtlinie des Rates vom 27.11.2000 wird das Benachteiligungsverbot auf die Merkmale Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung ausgeweitet, jedoch nur bezogen auf den Bereich des Arbeitsrechts.

Zugleich sehen diese Richtlinien vor, dass sie in die Rechtsordnungen der einzelnen EU-Staaten umgesetzt werden und dies soll in Deutschland mit dem vorliegenden und in den Bundestag eingebrachten Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes (ADG) geschehen.

### 3 Der Inhalt des ADG<sup>2</sup>

#### 3.1 auf dem Gebiet des Arbeitsrechts

Das ADG sieht entsprechend der EU-Richtlinie vom 27.11.2000 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 zugehört, 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 niemandem im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses aus einem solchen Grund gekündigt werden.

Hinzu kommen in §2 Abs. 1 Nr. 3 und 4 weitere Verbote der Ungleichbehandlung auf dem Gebiet der Arbeitsverhältnisse, in Nr. 5 und 6 auf dem Gebiet des Sozialwesens, in Nr. 7 im Bereich der Bildung und in Nr. 8 betr. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Eine Benachteiligung aus einem der in §1 ADG genannten 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“. Das bedeutet etwa, dass ein Mann bei der Stellenausschreibung eines Mannequins oder ein Beinamputierter bei einer Bewerbung als Dachdecker zurückgewiesen werden darf. Ebenso könnte sich bereits hieraus ein Recht christlicher Kirchen ergeben, andersgläubige Bewerber für den Verkündigungsdienst zurückzuweisen (näher unter 5). Im Einzelnen ist diese Einschränkung des Diskriminierungsverbots begrifflich sehr unklar und wird wohl von den Gerichten in einer Vielzahl von Urteilen näher präzisiert werden müssen.

Gem. §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 von dem Bewerber als Verkündiger einer Religionsgesellschaft verlangt werden kann, dass er der gleichen Religion wie die betreffende Religionsgemeinschaft angehört, sodass eine christliche Kirche einen Moslem oder Atheisten als Bewerber als Pastor oder Prediger zurückweisen

kann (näher unter 5). Es ist offensichtlich, dass auch insoweit völlig unklar ist, wann und inwieweit die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion oder Weltanschauung „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung“ darstellt.

Schließlich ist gem. §21 Nr. 4 ADG eine Benachteiligung wegen der Religion im Bereich des Zivilrechts auch dann zulässig, wenn dies im Hinblick auf die Ausübung der Religions- und Weltanschauungsfreiheit oder des Selbstbestimmungsrechtes der Religionsgemeinschaften gerechtfertigt erscheint. Dass selbst bei einer extensiven Auslegung dieser Ausnahmen von dem Benachteiligungsverbot bei weitem nicht alle Probleme für christliche Kirchen und Vereinigungen behoben sind, wird unter 5 näher dargestellt werden.

In §8 Abs. 1 und §10 ADG ist auch eine Benachteiligung wegen des Geschlechts oder des Alters unter den dort genannten Voraussetzungen zulässig.

### **b) Rechtsfolgen**

Im Falle eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot kann der Betroffene gem. §15 Abs. 1 ADG eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Wie hoch diese Entschädigung ist, sieht das ADG nicht vor. Für die Höhe der Entschädigung soll laut amtlicher Begründung zum Gesetzesentwurf auch maßgeblich sein, ob jemand wegen mehrerer Diskriminierungsmerkmale benachteiligt wurde.<sup>3</sup>

### **c) Beweislast**

Das ADG verlangt in §23, dass im Streitfall „die eine Partei“, d.h. derje-

nige, der behauptet, im Sinne des ADG rechtswidrig benachteiligt worden zu sein, Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen eines in §1 ADG genannten Grundes (Rasse, ethnische Herkunft usw.) vermuten lassen. In diesem Fall muss der Beklagte beweisen, dass andere, sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigten oder dass ein Ausnahmetatbestand vorliegt, der die Benachteiligung wegen eines der in §1 ADG genannten Gründe zulässig macht.

„Glaubhaft gemacht“ sind solche Tatsachen etwa dann, wenn der Kläger etwa durch Zeugen bestätigt darlegt, dass der Arbeitgeber oder einer seiner Mitarbeiter in dem Vorstellungsgespräch bzw. im Verlauf des Arbeitsverhältnisses eine abfällige Bemerkung über die Rasse, die ethnische Herkunft, die Religion usw. des Klägers gemacht hat. Die Glaubhaftmachung reicht aus; ein Beweis dieser Tatsachen ist nach dem Gesetz nicht erforderlich.

### **d) Prozessuale Fragen**

Gem. §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 der Betroffenen einklagen (§24 Abs. 4 ADG).

## **3.2 auf dem Gebiet des übrigen Zivilrechts**

### **a) Weitere Rechtsgebiete**

Auch für weitere Gebiete des Zivilrechts gilt das ADG, so z.B. im Kauf-, Miet- und

Versicherungsrecht (§§ 2 Abs. 1 Nr. 8, 20 Abs. 1 ADG). Ungeschriebene Voraussetzung hierfür ist, dass die Bereitschaft zum Abschluss eines entsprechenden Vertrages gegenüber der Öffentlichkeit (so z.B. bei Ladengeschäften, Hotels und Gastwirtschaften) oder sonst gegenüber einem unbestimmten Personenkreis zum Ausdruck gebracht wurde (so z.B. bei Inseraten, Aushängen o.ä.).

§ 1 Abs. 1 Nr. 8 ADG enthält ein Diskriminierungsverbot für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Gem. § 20 Abs. 1 Nr. 1 ADG ist eine Benachteiligung wegen eines in § 1 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 nachrangige Bedeutung hat.

Das bedeutet, dass die Ablehnung des Vertragsschlusses aus den in § 1 ADG genannten Gründen etwa bei den standardisierten Kaufverträgen des Alltags (Laden, Gaststätte usw.) unzulässig ist, bei denen die Person des Vertragspartners der Sache nach im Allgemeinen weitgehend gleichgültig ist. Allerdings handelt es sich auch hier um einen unscharfen Tatbestand, der in vielen Grenz- und Zweifelsfällen gerichtlich ausgelegt und präzisiert werden muss. Fallen etwa Mietverträge auch darunter? Hier wie bei Dau-

erschuldverhältnissen allgemein ist doch die Person des Vertragspartners nicht „von nachrangiger Bedeutung“, da hier eine langfristige vertragliche Beziehung begründet wird, bei der es auf die Person des Vertragspartners und auf das Vertrauen zu ihm ankommt. Der Gesetzesentwurf geht jedoch davon aus, dass auch Mietverträge dem Diskriminierungsverbot unterliegen; dies ergibt sich schon aus § 2 Abs. 1 Nr. 8 ADG, wo es heißt: „Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ... einschließlich Wohnraum“.

Ebenso ist unklar, ob nur gewerbliche Verkäufer und Vermieter dem Gesetz unterliegen oder auch private. Hier wird, gestützt auf den Begriff „Massengeschäfte“ in § 20 Abs. 1 Nr. 1 ADG angenommen, dass damit nur gewerbliche Verkäufer und Vermieter (wie z.B. Ladengeschäfte und Wohnungsbaugesellschaften) gemeint sein können.<sup>4</sup> Aber wie aus § 20 Abs. 5 S. 1 und S. 2 ADG hervorgeht, scheint der Gesetzgeber eine solche Einschränkung nicht vorzusehen. Denn wenn es dort heißt, dass die Vorschriften dieses Abschnitts keine Anwendung findet, 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, so folgt im Umkehrschluss, dass es in allen übrigen Fällen Anwendung finden soll. Jedenfalls werden die Gerichte auch hier einiges an Auslegungsarbeit zu leisten haben.

§ 21 ADG enthält für das Zivilrecht noch eine Ausnahme von der Geltung des Diskriminierungsverbots (außer für die

Benachteiligung wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft), nämlich wenn ein „sachlicher Grund“ für die Ungleichbehandlung vorliegt. Dies „kann“ insbesondere dann der Fall sein, wenn einer der in den Nr. 1–5 genannten Tatbestände 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 Bedürfnis nach 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 ADG 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.

Auch die für den Bereich des Versicherungswesens zugelassene Ausnahme, nämlich wenn einer der in §21 S.1 ADG genannten Gründe ein bestimmender Faktor „bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ist“, (Nr. 5) schafft nur weitere Rechtsunklarheit.<sup>5</sup> Gemeint sind damit wohl v.a. versicherungstechnisch gerechtfertigte unterschiedliche Beiträge

bei unterschiedlichem Alter, Geschlecht und Krankheitsrisiko bzw. Vorerkrankungen des Versicherungsnehmers, zu denen auch Behinderungen gehören können.

Hinzu kommt, dass auch bei Vorliegen dieser Ausnahmetatbestände nach dem Wortlaut des Gesetzes ein sachlicher Grund wohl vorliegen „kann“, aber nicht muss (s.o.).

### **b) Rechtsfolgen**

Gem. §22 Abs. 1 S.1 ADG kann der von der Benachteiligung Betroffene Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Das bedeutet, dass er verlangen kann, so gestellt zu werden, wie wenn die Benachteiligung nicht erfolgt wäre, d.h. er kann den Abschluss eines Vertrages zu entsprechenden Bedingungen verlangen. Gem. §22 Abs. 1 S.2 ADG kann er auf Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen klagen, wenn solche anzunehmen sind. Im Falle der Verweigerung eines Vertragsschlusses kann er gem. §22 Abs. 2 S.1 ADG den Abschluss eines Vertrages nur dann verlangen, wenn dieser ohne Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot erfolgt wäre, d.h. wenn die Benachteiligung der einzige Grund für die Verweigerung des Vertragsschlusses war und der Vertragsschluss noch möglich ist und der Gegenstand des Vertrages (Wohnung, Kaufgegenstand u.a.) nicht schon anderweitig vermietet oder verkauft ist.

Ansonsten hat der Benachteiligte gem. §22 Abs. 3 ADG Anspruch auf Schadensersatz. Liegt kein Vermögensschaden vor, so kann er gem. §22 Abs. 3 S.3 ADG „eine angemessene Entschädigung in



Geld“ verlangen. Die Höhe ist auch hier im Gesetz nicht festgelegt und müsste im Einzelfall durch das Gericht bestimmt werden.

### **c) Beweislast und prozessuale Fragen**

Hinsichtlich der Beweislast und der prozessualen Fragen (Prozessstandschaft von Antidiskriminierungsverbänden usw.) gilt das unter 3.1 c) und d) Gesagte.

## **4 Die Antidiskriminierungsstelle**

Die §§26 ff. ADG sehen die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes vor. Ihr sind zahlreiche Aufgaben zugewiesen. V.a. ist sie Ansprechstelle für jeden, der 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 (§28 Abs. 2 Abs. 2 Nr. 1 und 3 ADG). 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 Mill. € verursachen.<sup>6</sup>

Hiermit sind nur die aus meiner Sicht wichtigsten Inhalte des ADG dargestellt. Eine vollständige Darstellung und Erläuterung würde den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen. Bislang (Stand 16.02.2005) ist das Gesetz noch nicht in Kraft getreten, sondern erst in 1. Lesung verabschiedet worden. Aufgrund der rot-grünen Mehrheit im Bundestag ist jedoch damit zu rechnen, dass es innerhalb der nächsten Wochen in Kraft tritt. Eine Zustimmungspflicht des Bundesrates besteht (angeblich) nicht.

## **5 Die Auswirkungen des ADG auf christliche Kirchen und Vereinigungen**

Nach der kurzen Darstellung der wesentlichen Regelungen des Gesetzes soll an dieser Stelle etwas ausführlicher erörtert werden, welche Auswirkungen das Gesetz auf christliche Kirchen und Vereinigungen sowie auf einzelne Christen als Arbeitgeber, Verkäufer und Vermieter haben kann.

### **5.1 auf dem Gebiet des Arbeitsrechts**

Der Schwerpunkt dieses Gesetzes liegt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und es wäre deshalb zu prüfen, ob hier die Gefahr eines Eingriffs in das grundgesetzlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften besteht.

Nach ihrem Selbstverständnis stellen christliche Kirchen und Vereinigungen im Allgemeinen nur solche Mitarbeiter

ein, die der gleichen Konfession angehören und die übrigen glaubensmäßigen, ethischen usw. Normen und Werte des Arbeitgebers teilen. Denn die Mitarbeit in einer Kirche usw. wird nicht als bloße Arbeitsleistung verstanden, sondern als gemeinsamer Dienst im Reich Gottes, sodass von den Mitarbeitern verlangt wird, dass sie sich mit den Glaubensgrundlagen und ethischen Normen ihres Arbeitgebers identifizieren. Dies gilt nicht nur für Leiter oder Verkündiger, sondern für alle Mitarbeiter. Dies hat auch zur Folge, dass Bewerber, die diese Voraussetzungen nach Einschätzung der für die Einstellung Verantwortlichen nicht erfüllen, zurückgewiesen werden. Dies würde etwa Bewerber betreffen, die einer anderen Religion oder Konfession angehören, aber auch solche Bewerber, deren Lebensführung christlichen Grundsätzen widerspricht, wie etwa praktizierende Homosexuelle oder Bewerber, die in einer vor- oder außerehelichen Partnerschaft leben. Hinzu kommt nach dem Selbstverständnis einer Reihe von Freikirchen und der katholischen Kirche die Überzeugung, dass das Amt des Verkündigers (Pastor, Prediger) und ggf. weitere Ämter und Dienste (Älteste, Bibellehrer, Diakone) nach den Aussagen der Bibel Männern vorbehalten sei.

Diese Überzeugungen und ihre Durchsetzung bei der Einstellung von Mitarbeitern stehen nun im Widerspruch zu § 1 und § 2 Abs. 1 Nr. 1 ADG, da hiernach für den Zugang zur Erwerbstätigkeit eine Benachteiligung wegen Religion und Weltanschauung, der sexuellen Identität oder des Geschlechts unzulässig

sind. Jedoch lässt das ADG in § 8 eine Ungleichbehandlung bei allen Diskriminierungsmerkmalen in den Fällen zu, in denen der Grund der Ungleichbehandlung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

§ 9 Abs. 1 ADG lässt darüber hinaus als Spezialvorschrift bei Religionsgesellschaften eine Ungleichbehandlung wegen Religion oder Weltanschauung zu, „wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung angesichts des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgesellschaft oder Weltanschauungsvereinigung nach der Art der beruflichen Tätigkeit ... eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“.

Voraussetzung für § 9 Abs. 1 ADG ist also, dass bei christlichen Kirchen oder Vereinigungen die Zugehörigkeit des Bewerbers oder Mitarbeiters zur gleichen Religion wie die Anstellungskörperschaft bzw. der Arbeitgeber „nach der Art der beruflichen Tätigkeit“ „angesichts des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgesellschaft“ als „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung“ zu bewerten ist. Es handelt sich hier um eine Vielzahl unbestimmter und interpretationsfähiger Rechtsbegriffe, die erfüllt sein müssen, wenn eine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot vorliegen soll. Folglich besteht in hohem Maße das Risiko einer unterschiedlichen Interpretation durch die Gerichte. Man wird aber wohl davon ausgehen können, dass

die religiöse Übereinstimmung bei Leitern und Verkündigern als wesentliche Anforderung bewertet wird, denn wenn ein Verkündiger einer anderen Religion als die betreffende Kirche angehört, kann er weder die christliche Lehre, die er zu verkündigen berufen ist, verkündigen noch eine Christusnachfolge vorleben. Dies dürfte nicht nur für Verkündiger im engeren Sinne (Pastoren, Prediger, Evangelisten) gelten, sondern auch für Hochschul-, Schul-, Seminar- oder Bibelschullehrer, Erzieher sowie Rechtsvertreter und -berater, Journalisten und andere in der Öffentlichkeitsarbeit Tätige. Ebenso kann ein leitender Mitarbeiter, der einer anderen Religion angehört, die Ziele und Zwecke der betreffenden Kirche oder Vereinigung nicht unterstützen und diese daher auch nicht mit dem Ziel der Förderung und Durchsetzung der „Verinsziele“ (Evangelisation, Verkündigung und Verbreitung biblischer Lehre, Diakonie als Übung christlicher Nächstenliebe usw.) leiten. Diese „wesentliche Anforderung“ wird von der Rechtsordnung auch als „rechtmäßig und gerechtfertigt“ angesehen werden müssen, da das Grundgesetz in Art. 4 Abs. 1 Religionsfreiheit gewährt und in Art. 140 i. V. mit Art 136 ff. WRV u.a. auch den christlichen Kirchen das Recht der Selbstbestimmung gewährt. §9 Abs. 1 ADG gilt im Übrigen 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.

Unklar, ja geradezu paradox erscheint allerdings in diesem Zusammenhang §9

Abs. 2 ADG, wo es heißt: „Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung berührt nicht die nach anderen Rechtsvorschriften bestehende Berechtigung der in Abs. 1 genannten Religionsgesellschaften oder Weltanschauungsvereinigungen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinn ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können“. Soll dies etwa bedeuten, dass eine Kirche einen Moslem nicht wegen seiner Religion als Mitarbeiter ablehnen kann, wohl aber von ihm im Rahmen seiner Anstellung von Loyalität im Sinne der christlichen Glaubensüberzeugungen und der Ziele der Kirche verlangen darf? Sollte dies auch für Verkündiger, leitende Mitarbeiter, Lehrer usw. gelten, so würde dies jedoch nach dem oben Gesagten das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften völlig zunichte machen und es ist nicht anzunehmen, dass die Gerichte einer solchen Auslegung folgen werden; anders könnte es sich jedoch wiederum bei anderen Mitarbeitern verhalten (s.u., 5.1 d).

Damit wäre als erstes Zwischenergebnis festzuhalten, dass christliche Kirchen voraussichtlich nicht damit rechnen müssen, dass sie zur Anstellung andersreligiöser oder religionsloser Leiter, Verkündiger, Lehrer, Erzieher oder Pressereferenten gezwungen werden.

Jedoch ist dem Interesse von christlichen Kirchen und Vereinigungen damit in keiner Weise Genüge getan, denn in folgender Hinsicht ist das Eingreifen des ADG zu befürchten:

a) §9 ADG ermöglicht eine Ungleichbehandlung nur wegen des Unterschieds der „Religion“, nicht aber der „Konfession“. Das könnte bedeuten, dass eine evangelische (Frei-)Kirche zwar einen Moslem oder Atheisten, nicht jedoch einen Katholiken zurückweisen dürfte. Hiergegen könnte man zwar geltend machen, dass die „Konfession“ auch in §1 ADG nicht unter den verbotenen Diskriminierungsgründen erwähnt ist. Andererseits könnte man argumentieren, dass, wenn schon eine Benachteiligung wegen der Religion – von Ausnahmen abgesehen – unzulässig ist, dies erst recht für eine Benachteiligung wegen der Konfession gelten müsste. Ggf. wäre hier im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens auf die Aufnahme des Begriffes „Konfession“ in §9 und §20 ADG hinzuwirken. – Allerdings halte ich die praktische Gefahr für sehr gering, dass sich ein Mitglied einer anderen christlichen Konfession in eine Anstellung als Leiter oder Verkündiger einklagen will; bei anderen Tätigkeiten ist dies aber schon nicht mehr so unwahrscheinlich.

b) Ebenso ist in diesem Zusammenhang unklar, ob bestimmte religiöse Vereinigungen (sog. „christliche Sekten“) wie Zeugen Jehovas, Neuapostolische Kirche, Mormonen usw. als eigene „Religion“ oder „Weltanschauungsgemeinschaft“ oder aber als zum Christentum gehörig und als „christliche Konfession“ eingestuft werden.

c) §9 ADG schützt seinem Wortlaut nach nur „Religionsgesellschaften“ und „Welt-

anschauungsvereinigungen“, nicht jedoch christliche Vereinigungen, die keine Religionsgesellschaften sind. Dies beträfe etwa die Bekennenden Gemeinschaften innerhalb der Ev. Landeskirchen, evangelistische Vereine, christliche Studentengruppen, Verlage usw. Ebenso ist die Rechtsstellung von Untergliederungen von Religionsgesellschaften und angeschlossenen Werken (Diakonisches Werk, Caritas usw.) nicht klar.

d) Dass die Religion als „wesentliche berufliche Anforderung“ i.S. von §9 Abs. 1 ADG anerkannt wird, ist bei anderen Mitarbeitern als Leitern, Verkündigern, Lehrern u.ä. keineswegs sicher. Denn z.B. bei Büroangestellten, Fahrern, Krankenschwestern und -pflegern, Reinigungs- und Küchenpersonal könnte man die Auffassung vertreten, dass diese bei einer Kirche als Arbeitgeber nicht anders als bei einem sonstigen Arbeitnehmer Arbeit zu verrichten haben, die in keiner Beziehung zu dem religiösen Selbstverständnis des Arbeitgebers steht. Ebenso erscheint es bei solchen Mitarbeitern nicht ausgeschlossen, dass §9 Abs. 2 ADG so interpretiert wird, dass die Zurückweisung eines Bewerbers, der einer anderen oder keiner Religion angehört, unzulässig ist, von ihm jedoch Loyalität gegenüber seinem Arbeitgeber verlangt werden kann. Dies würde dazu führen, dass bei solchen Anstellungsverhältnissen die Zurückweisung eines Bewerbers wegen seiner Religion oder Weltanschauung oder eine Kündigung etwa wegen Kirchenaustritts oder Übertritt zu einer anderen Religion unzulässig wäre, obwohl nach dem

Selbstverständnis der christlichen Kirchen im Allgemeinen auch von solchen Mitarbeitern eine Identifikation mit den glaubensmäßigen Überzeugungen des Arbeitgebers verlangt wird, da es sich bei den kirchlichen Mitarbeitern um eine Dienstgemeinschaft handelt, bei der alle Mitarbeiter mit den gleichen glaubensmäßigen Überzeugungen und den gleichen Zielen handeln. Und ein „loyales Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses“ kann eine Kirche oder christliche Vereinigung von einem Anders- oder Nichtgläubigen wohl kaum erwarten oder verlangen.

Ebenso ist nicht sicher, ob sich die Kirche oder Vereinigung in solchen Fällen auf § 8 Abs. 1 N. 2 ADG berufen kann, denn auch dort ist für die Zulässigkeit einer Ungleichbehandlung, dass der Grund der Ungleichbehandlung, d.h. hier Religion oder Weltanschauung, eine „wesentliche“ und darüber hinaus im Unterschied zu § 9 ADG sogar eine „entscheidende“ berufliche Anforderung darstellt. D.h. wird hier die Ausnahme nach § 9 ADG nicht anerkannt, so wird die Ausnahme nach § 8 ADG erst recht nicht anerkannt werden.

e) § 9 Abs. 1 ADG erlaubt nur eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, nicht aber wegen anderer Gründe, wie sexuelles Verhalten oder Geschlecht, obwohl für christliche Kirchen auch dies eine Rolle spielen kann. Insoweit könnte sich die Kirche dann auf § 8 Abs. 1 Nr. 2 ADG berufen, wobei sich wieder die Frage stellt, ob die sexuelle Ausrichtung des

Mitarbeiters bzw. das Geschlecht des Verkündigers von den Gerichten, die darüber zu entscheiden haben, als „entscheidende und wesentliche berufliche Anforderung“ anerkannt wird. Dies erscheint sehr fraglich und hängt sehr stark von dem normativen Verständnis dessen ab, was für die Ausübung eines bestimmten Berufs „entscheidend“ und „wesentlich“ ist. Legt man hier ein rein rationalistisch-mechanisches Verständnis zugrunde, so wäre weder das männliche Geschlecht des Verkündigers noch die Heterosexualität eines sonstigen Mitarbeiters ein wesentliche Anforderung, da die Dienste als solche in ihrem äußerlichen Ablauf auch von Frauen bzw. von Homosexuellen in gleicher Weise geleistet werden können. Stellt man jedoch auf normative Voraussetzungen ab, die nach der Bibel vorliegen müssen bzw. nicht vorliegen dürfen, so wäre beides als „wesentlich“ und auch als „entscheidend“ anzusehen. Denn eine christliche Kirche oder Vereinigung will mit ihrer Verkündigung und auch mit ihrer inneren Ordnung Gott dienen und dies beinhaltet, dass sie sich dabei an die Gebote Gottes, wie sie in der Bibel zum Ausdruck kommen, hält und sie keinesfalls übertritt. Gottes Gebote und Ordnungen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen sind für eine wahre christliche Kirche immer „wesentlich“ und „entscheidend“! Anders wäre es im Rahmen einer juristischen Beurteilung des ADG natürlich dann, wenn die betreffende Kirche das Geschlecht des Verkündigers oder die sexuelle Ausrichtung eines Mitarbeiters selbst nicht als wesentlich oder entscheidend, sondern als „zweitrangig“

oder nebensächlich ansieht und damit auf die Geltendmachung einer Ausnahme vom ADG gleichsam verzichtet.

Hinsichtlich des Geschlechts des Verkündigers oder Bibellehrers käme auch eine Berufung auf § 8 Abs. 1 Nr. 1 ADG in Betracht. Voraussetzung wäre jedoch, dass „das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist“. Auch hier kommt es entscheidend auf die Maßstäbe an, nach denen das Geschlecht als „unverzichtbare Voraussetzung“ für die Tätigkeit angesehen wird.

f) Die Zurückweisung eines Bewerbers, der in einer nichtehelichen heterosexuellen Gemeinschaft lebt, wäre demgegenüber zulässig, da dieser Tatbestand nicht zu den unzulässigen Diskriminierungsgründen nach § 1 ADG zählt.

g) An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass das in Art. 140 GG garantierte Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften es bislang ausschloss, dass Kirchen die Grundsätze ihres Glaubens oder die Auswahlkriterien für ihre Leiter, Verkündiger oder sonstigen Mitarbeiter vor Gericht erklären und rechtfertigen müssen – mit der weiteren Konsequenz, dass das Gericht diese Gründe möglicherweise dennoch nicht akzeptiert. Der Beauftragte der Vereinigung Evangelischer Freikirchen am Sitz der Bundesregierung, Dietmar Lütz, 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 dabei tatsächlich um religiös belegbare Gründe oder um alte Zöpfe handelt“.<sup>7</sup>

## 5.2 auf dem Gebiet des Mietrechts

Ein weiterer Problembereich liegt für Kirchen und christliche Vereinigungen und mehr noch für einzelne Christen als Hauseigentümer und Vermieter im Bereich des Mietrechts. Dort stellt sich nämlich das Problem, ob die Ablehnung der Vermietung einer Wohnung an homosexuelle Paare gegen § 20 Abs. 1 Nr. 1 ADG verstößt und zu den Rechtsfolgen des § 22 ADG (Vertragsschluss, Schadensersatz und ggf. sogar Verpflichtung zu Unterlassung weiterer Benachteiligungen) führen kann. Ähnliche Probleme können sich ergeben, wenn die Kirche oder der Hauseigentümer seine Wohnungen nur an Personen vermieten will, die er als Christen kennt oder einschätzt oder die der gleichen Kirche angehören und andere Bewerber, darunter auch solche, die zu einer der in § 1 ADG genannten Gruppen gehören, zurückweist.

Es ist bislang nicht klar, ob das Benachteiligungsverbot des § 20 Abs. 1 Nr. 1 ADG für Mietverträge auch bei privater Vermietung einer einzelnen (oder einiger weniger) Wohnung gilt. Ist dies zu verneinen, so dürften sich für Christen als Hauseigentümer im Allgemeinen keine Probleme ergeben und für Kirchen nur dann, wenn sie regelmäßig und gleich-

sam geschäftsmäßig Wohnungen vermieten. Bezieht man jedoch auch die private Vermietung einer einzelnen Wohnung in den Anwendungsbereich des ADG ein, dann müssten rechtfertigende Ausnahmen für eine Ungleichbehandlung eines Mietinteressenten wegen seiner sexuellen Ausrichtung oder seiner Religion oder Weltanschauung vorliegen. Für Kirchen und christliche Vereinigungen käme hier § 21 Nr. 4 ADG in Betracht, wonach eine Benachteiligung wegen Religion oder Weltanschauung im Hinblick auf die Ausübung der Religions- oder Weltanschauungsfreiheit oder das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften gerechtfertigt ist. Unter diesem Gesichtspunkt würden es die Gerichte vermutlich als gerechtfertigt erachten, wenn eine Kirche oder sonstige christliche Vereinigung ihre Wohnungen vorzugsweise an ihre Mitglieder vermietet. Sicher ist dies jedoch nicht. Ein Rechtfertigungsgrund für die Zurückweisung eines homosexuellen Paares gibt sich hieraus jedoch nicht und gilt auch nicht für Christen, die als Privatpersonen Wohnungen vermieten. Hier greift jedoch u.U. § 20 Abs. 5 S.2 ADG für den Fall ein, dass der Vermieter auf dem gleichen Grundstück wohnt, auf dem sich die vermietete Wohnung befindet.

## 6 Abschließende Bewertung des ADG

Abschließend soll kurz dargestellt werden, ob das ADG mit der geltenden

Rechtsordnung und den Grundsätzen der Gerechtigkeit zu vereinbaren ist. Auch die rechtspolitischen Konsequenzen sollen kurz untersucht werden.

### 6.1 Der Eingriff in die Vertragsfreiheit

Als erstes ist offenkundig, dass dieses Gesetz schwer wiegende Eingriffe in die Privatautonomie enthält. 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 hauptsächlichen Rechtsinstrumente der Privatautonomie ist die Vertragsfreiheit. Sie beinhaltet das Recht, frei zu entscheiden, ob, mit wem und zu welchen Bedingungen man Arbeits-, Kauf-, Miet- und sonstige Verträge schließen will. Dies schließt das Recht ein, Angebote Dritter auf Abschluss eines Vertrages mit oder ohne Begründung zurückzuweisen, wobei der – zum Ausdruck gebrachte oder nur innerlich vorhandene – Grund rechtlich bedeutungslos ist. Da die Ausübung der Vertragsfreiheit durch Abschluss von Verträgen voraussetzt, dass der in Aussicht genommene Vertragspartner seinerseits zum Vertragsabschluss willig und bereit ist, geht die amtliche Begründung des ADG fehl, wenn sie ausführt, dass sich „die Privatautonomie ... nur entfalten (kann), wenn die Freiheit des Vertragsabschlusses auch realisiert werden kann“.<sup>8</sup> Denn jede Vertragsfreiheit

hat seine Grenze an der Vertragsfreiheit seines 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.

### 6.2 Der Eingriff in das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften und in die Glaubens- und Gewissensfreiheit

Es wurde unter 5 herausgearbeitet, dass christliche Kirchen und Vereinigungen v.a. auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, aber u.U. auch im Mietrecht, in Konflikt mit dem ADG geraten können. Insoweit stellt dieses Gesetz also einen Eingriff in das grundgesetzlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften dar. Dieses beinhaltet es, seine Rechtsverhältnisse wie Arbeits- und Dienstverhältnisse, aber auch Miet- oder Kaufverträge nach eigenem Ermessen in Verantwortung vor Gott und unter Einhaltung der in seinem Wort enthaltenen Gebote zu regeln und schließt es aus, dass sich eine Kirche usw. deswegen vor staatlichen Gerichten zu verantworten hat. Sollte der Staat jedoch die Anstellung von Mitarbeitern, die die Kirche aufgrund dieser Normen und Gebote nicht anstellen kann, unter Androhung von Schadensersatzleistungen o.ä. erzwingen, so könnte die Kirche solchen staatlichen Forderungen nicht nachkommen. Sie müsste sie verweigern und ggf. – nach erfolglosem Beschreiten des Rechtswegs

– die entsprechenden Sanktionen auf sich nehmen, da für sie dann der Grundsatz “Man muss Gott mehr gehorchen als den Menschen“ (Apg 5,29) gelten würde.

Gleiches gilt für Christen, denen es ihr an die Bibel gebundenes Gewissen verbietet, ihre Wohnung an ein homosexuelles Paar zu vermieten.

### 6.3 Die Gefahr des Missbrauchs

Das ADG enthält in hohem Maße die Gefahr des Missbrauchs, indem Ansprüche wegen Diskriminierung geltend gemacht werden, ohne dass eine solche vorliegt. Begünstigt wird dies etwa durch die bloße Glaubhaftmachung der entsprechenden Tatsachen und die dann eintretende Beweislastumkehr. Dies sowie der ggf. (etwa durch die Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle) einsetzende politische Druck auf Arbeitgeber, Versicherer, Vermieter usw. könnte dazu führen, dass viele Arbeitgeber usw. die in dem Gesetz geschützten Personengruppen nicht nur nicht benachteiligen, sondern bevorzugen werden. Dies aber geht zulasten sonstiger Bewerber, potenzieller Mieter usw.

### 6.4 Die Gefahr der Rechtsunsicherheit

Eine ganze Anzahl von Bestimmungen sowie ein Teil der Systematik dieses Gesetzes sind in ihrem Verständnis unklar und mehrdeutig. Das bedeutet, dass der Bürger nicht mit Sicherheit weiß, welches Verhalten unzulässig ist und welches nicht. Damit einhergehend wird es zu einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten



und Gerichtsverfahren kommen mit der Folge, dass die Justiz noch mehr überlastet wird.

### 6.5 Die rechtspolitische Kontraproduktivität des ADG

Es ist nicht unwahrscheinlich, dass der rechtspolitische Zweck, nämlich die Akzeptanz und gesellschaftlich Integration der in den Gesetz geschützten Gruppen, letzten Endes nicht erreicht wird,

sondern dass das Gesetz dazu führt, dass viele Arbeitgeber, Vermieter vertragliche Beziehungen zu den betreffenden Gruppen nunmehr völlig meiden und Arbeitsstellen, Wohnungen usw. nicht mehr öffentlich ausschreiben, sondern unter Ausschluss der Öffentlichkeit anbieten und vergeben.

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

## Anmerkungen

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

<sup>2</sup> Quelle: NJW-Dokumentation, NJW 1-2/05, S. XXXV ff.

<sup>3</sup> Amtliche Begründung zum Entwurf des ADG, S.69.

<sup>4</sup> So Prof. Dr. Rolf Wank im Editorial von NJW 3/2005.

<sup>5</sup> Vergl. Prof. Dr. Gregor Thüsing in FAZ.

<sup>6</sup> Amtlicher Entwurf des ADG (Stand 05.05.2004), S.3.

<sup>7</sup> Idea Spektrum 4/05, S.9.

<sup>8</sup> Amtlicher Entwurf des ADG (Stand 05.05.2004), S.75 f.

# Über den Autor



Thomas Zimmermanns, Jahrgang 1958, studierte Rechtswissenschaft, war Rechtsanwalt und arbeitet derzeit als freier Schriftsteller zu juristischen, theologischen und politischen Themen. Er ist Autor mehrerer Bücher und zahlreicher weiterer Publikationen auf diesen Gebieten und ist Mitarbeiter der Stadtmission Köln-Nippes.



Grundriss der politischen Ethik.  
Eine Darstellung aus biblisch-reformatorischer Sicht. Thomas Zimmermanns; Verlag für Kultur und Wissenschaft; ISBN 3-932829-93-X

# Martin Bucer Seminar

Berlin • Bonn • Chemnitz • Hamburg • Pforzheim

Ankara • Innsbruck • Prag • Zlin • Zürich

## Studienzentrum Berlin

Martin Bucer Seminar, Breite Straße 39B, 13187 Berlin

E-Mail: berlin@bucer.de

## Studienzentrum Bonn

Martin Bucer Seminar, Friedrichstr. 38, 53111 Bonn

E-Mail: bonn@bucer.de

## Studienzentrum Chemnitz

Martin Bucer Seminar, Mittelbacher Str. 6, 09224 Chemnitz

E-Mail: chemnitz@bucer.de

## Studienzentrum Hamburg

Martin Bucer Seminar, c/o ARCHE,

Doerriesweg 7, 22525 Hamburg

E-Mail: hamburg@bucer.de

## Studienzentrum Pforzheim

Martin Bucer Seminar, Bleichstraße 59, 75173 Pforzheim

E-Mail: pforzheim@bucer.de

Website: www.bucer.de

E-Mail: info@bucer.de

## Studienzentren im Ausland:

Studienzentrum Ankara: ankara@bucer.org

Studienzentrum Innsbruck: innsbruck@bucer.de

Studienzentrum Prag: prag@bucer.de

Studienzentrum Zlin: zlin@bucer.de

Studienzentrum Zürich: zuerich@bucer.de

Das Martin Bucer Seminar ist selbst keine Hochschule und verleiht keine Titel, sondern bestätigt nur die Teilnahme an Kursen auf einem Abschlussdokument. Die Kurse werden vom Whitefield Theological Seminary (Florida/USA) und anderen ausländischen Hochschulen für Abschlüsse, die sie unabhängig von uns und rechtlich eigenverantwortlich vergeben, angerechnet. Der Stoff wird durch Samstagseminare, Abendkurse, Forschungsarbeiten und Selbststudium sowie Praktika erarbeitet. Leistungen anderer Ausbildungsstätten können in vielen Fällen anerkannt werden.

Die Arbeit des Seminars wird wesentlich durch Spenden finanziert. Durch eine Spende an den Trägerverein „Institut für Weltmission und Gemeindebau“ e.V. können Sie die Arbeit unterstützen:

## Spendenkonto

IWG, e.V., Nr. 613 161 804, BLZ 700 100 80

Postbank München

## Internationale Bankverbindung

IBAN DE52 3701 0050 0244 3705 07

BIC PBNKDEFF



## Herausgeber:

Thomas Schirmmacher,  
Prof. Dr. phil., Dr. theol., DD.

## Schriftleitung:

Ron Kubsch

## Weitere

## Redaktionsmitglieder:

Thomas Kinker, Titus Vogt

## Kontakt:

mbsmaterialien@bucer.de

www.bucer.de

## Träger:

„Institut für Weltmission  
und Gemeindebau“ e.V.

I. Vors. Dipl. Ing., Dipl. Ing. (EU)

Klaus Schirmmacher

Bleichstraße 59

75173 Pforzheim

Deutschland

Tel. +49 (0) 72 31 - 28 47 39

Fax: - 28 47 38

Eingetragen beim Amtsgericht  
Pforzheim unter der Nr. VRI495

## MBS-TEXTE

Pro Mundis

## Es erscheinen außerdem folgende Reihen:

Reformiertes Forum

Theologische Akzente

Geistliche Impulse

Hope for Europe

Ergänzungen zur Ethik

Philosophische Anstöße

Vorarbeiten zur Dogmatik