D 4.1 Kirchliches Arbeitsrecht reformieren!

Antragsteller*in: Katja Claussen (KV Flensburg)

Änderungsantrag zu D 4

Von Zeile 5 bis 6 einfügen:
andere Arbeitgeber in Deutschland nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungs-Gesetz behandelt werden muss. Nur die Religionszugehörigkeit darf bei Stellen, mit denen ein expliziter Verkündigungsautrag einhergeht, weiterhin als gesondertes Einstellungskriterium im kirchlichen Arbeitsrecht festgeschrieben werden. In der jeweiligen Stellenbeschreibung muss der kirchliche Arbeitgeber erläutern, warum diese Stelle eine bestimmte Konfession erfordert.

Begründung

Wie der Begründung des Antrags entnommen werden kann, gibt es Stellen mit einem expliziten Verkündigungsauftrag (z. B. Pastor*innen). Für diese kann eine Konfessionszugehörigkeit als sinnvolles Kriterium angesehen werden. Eine Beibehaltung der Ausnahmeregelung in diesem Fall ist daher anzuraten.

Um einer Verwendung des Verkündigungsauftrags als generelles Argument für die Notwendigkeit einer Konfessionszugehörigkeit entgegenzuwirken, soll bei Stellenausschreibungen künftig erläutert werden, warum für diese Stelen eine Religionszugehörigkeit Vorraussetzung ist.

Unterstützer*innen

Marvin Peters (KV Flensburg)