

# Die wichtigsten Aushanggesetze für den öffentlichen Dienst

14. Auflage 2015. Buch. 512 S. Kartoniert  
ISBN 978 3 648 06026 1

Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,  
Mitbestimmung

Zu Inhaltsverzeichnis

schnell und portofrei erhältlich bei

  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.



Die wichtigsten

# Aushanggesetze

für den öffentlichen Dienst

- > Arbeitszeitgesetz
- > Mutterschutzgesetz
- > Arbeitsschutzgesetz
- > Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- > Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder
- > und viele weitere Gesetze

**HAUFE.**

---

# Inhaltsübersicht

	Seite
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....	6
Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) – Auszug .....	17
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) .....	18
Arbeitssicherheitsgesetz (ArbSichG) .....	30
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) .....	37
Arbeitszeitgesetz (ArbZG) .....	50
Baustellenverordnung (BaustellV) .....	62
Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) .....	66
Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) .....	85
Biostoffverordnung (BioStoffV) .....	89
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) .....	109
Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) .....	127
Druckluftverordnung (DruckluftVO) .....	131
Fahrpersonalgesetz (FPersG) .....	140
Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) .....	149
Gendiagnostikgesetz (GenDG) .....	173
Heimarbeitsgesetz (HAG) .....	187
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) .....	201
Jugendarbeitsschutzuntersuchungs-Verordnung (JarbSchUV) .....	222
Kündigungsschutzgesetz (KSchG) .....	224
Ladenschlussgesetz (LSchIG) .....	234
Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV) .....	242
Mindestlohngesetz (MiLoG) .....	244
Mutterschutzgesetz (MuSchG) .....	253
Mutterschutzverordnung (MuSchVO) .....	261
Nachweisgesetz (NachwG) .....	265
Pflegezeitgesetz (PflegeZG) .....	267
PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BenutzungsVO) .....	270
Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Auszug .....	272
Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) .....	315
Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschrift 1) .....	321
Verordnung über den Verkauf bestimmter Waren an Sonn- und Feiertagen .....	331
Verordnung zur arbeitsmedizinischenVorsorge (ArbMedVV) .....	332

---

## Besondere Vorschriften für den öffentlichen Dienst

Seite

1. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) . . . . .	337
2. Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) . . . . .	347
3. Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) . . . . .	358
4. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Berlin . . . . .	366
5. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) . . . . .	379
6. Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) . . . . .	390
7. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) . . . . .	397
8. Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) . . . . .	401
9. Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz – GIG M-V) . . . . .	414
10. Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) . . . . .	424
11. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) . . . . .	434
12. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinland-Pfalz . . . . .	444
13. Landesgleichstellungsgesetz – LGG Saarland . . . . .	451
14. Gesetz zur Förderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG) . . . . .	461
15. Frauenfördergesetz (FrFG) Sachsen-Anhalt . . . . .	469
16. Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz – GstG) . . . . .	477
17. Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) . . . . .	486
18. Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen . . . . .	500
19. Gesetz über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen . . . . .	544

---

# Einführung

## 1. Aushangpflichtige Gesetze

Um den Arbeitnehmern Gelegenheit zu geben, sich über wichtige, ihnen zustehende Rechte sowie ihnen obliegende Pflichten zu informieren, ist der Arbeitgeber aufgrund verschiedener gesetzlicher Vorschriften gehalten, den Wortlaut der betreffenden Gesetze oder Verordnungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen oder auszuhängen.

### **Die wichtigsten Aushangverpflichtungen ergeben sich dabei aus folgenden Bestimmungen:**

#### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Nach § 12 Abs. 5 AGG muss das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie Informationen über die Behandlung von Beschwerden nach § 13 AGG an den dafür zuständigen Stellen im Betrieb oder der Dienststelle bekannt gemacht werden. Weiterhin müssen die nach § 13 AGG zuständigen Stellen, die für die Entgegennahme und Behandlung von Beschwerden über Benachteiligungen einzurichten sind, bekannt gemacht werden.

#### **Arbeitszeitgesetz**

Der Arbeitgeber hat einen Abdruck dieses Gesetzes, der einschlägigen Rechtsverordnungen sowie der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen mit abweichenden Regelungen an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen (§ 16 ArbZG).

#### **Arbeitsschutzvorschriften**

Verordnungen über Ausnahmen von Sonn- und Feiertagsarbeit in der Eisen und Stahlindustrie und in der Papierindustrie, Strahlenschutz-VO, Röntgen-VO, BergVO zum Schutz der Gesundheit gegen Klimaeinwirkungen und zum gesundheitlichen Schutz der Beschäftigten, GentechnikSicherheitsVO, Flucht- und Rettungsplan nach Arbeitsstätten-VO, Betriebsanweisungen über gefährliche Arbeitsstoffe gemäß GefahrstoffVO, Arzt-Anschrift und -Telefon gemäß DruckluftVO.

#### **Betriebsratswahlen**

Hierbei sind zahlreiche Auslegungspflichten zu beachten, die im Wesentlichen in der Wahlordnung geregelt sind.

#### **Betriebsvereinbarungen**

Diese sind vom Arbeitgeber an geeigneter Stelle auszulegen (§ 77 Abs. 2 BetrVG).

#### **Heimarbeit**

Das Heimarbeitsgesetz enthält Vorschriften über Aushänge für Personen, die Heimarbeit ausgeben, weitergeben oder abnehmen (§§ 6, 9 HAG).

### **Jugendarbeitsschutzgesetz**

Das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde sind an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auszuhängen oder auszulegen, wenn regelmäßig mindestens ein Jugendlicher beschäftigt wird (§ 47 JArbSchG). Ferner ist ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an sichtbarer Stelle im Betrieb anzubringen, wenn regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigt werden (§ 48 JArbSchG). Ferner sind Ausnahmewilligungen der Aufsichtsbehörde auszuhängen (§ 54 JArbSchG).

### **Ladenschlussgesetz**

Ein Abdruck des Gesetzes nebst Rechtsverordnung, mit Ausnahme der Vorschriften, die Verkaufsstellen anderer Art betreffen, sind in Verkaufsstellen, in denen regelmäßig mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt wird, an geeigneter Stelle auszulegen oder auszuhängen (§ 21 LSchlG).

### **Mutterschutzgesetz**

Es ist im Betrieb mit regelmäßig mehr als drei Arbeitnehmerinnen an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen (§ 18 MuSchG).

### **Schwerbehindertenvertretung**

Nach der Wahlordnung gelten vergleichbare Auslegungspflichten wie bei Betriebsratswahlen.

### **Sprecherausschusswahlen**

Die Wahlordnung sieht ähnliche Auslegungspflichten wie bei Betriebsratswahlen vor.

### **Tarifverträge**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für den Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszuhängen (§ 8 TVG). Diese Vorschrift gilt bei nicht für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen nur für die tarifgebundenen Arbeitgeber, bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch für Arbeitgeber, die nicht Tarifvertragspartei und nicht Verbandsmitglied sind. Sie können die erforderliche Abschrift des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags von einer der Tarifvertragsparteien gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen (§ 9 DVO zum TVG).

### **Unfallverhütung**

Der Unternehmer hat die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften (§ 15 SGB VII) auszuhängen und seine Arbeitnehmer darüber zu unterrichten (in der Regel durch Aushang), welcher Berufsgenossenschaft und Bezirksverwaltung das Unternehmen angehört, wo deren Geschäftsstellen sind und innerhalb welcher Frist Ansprüche anzumelden sind.

### **Was ist bei der Aushangpflicht zu beachten?**

- Der auszulegende oder auszuhängende Text muss **leicht lesbar** sein; in gewissen Zeitabständen ist eine Erneuerung unerlässlich.

- Bekanntzumachen ist die **jeweils geltende Fassung** des Textes. Der Arbeitgeber muss daher laufend auf etwaige Gesetzesänderungen achten.
- Grundsätzlich genügt es, den Text in **deutscher Sprache** zu bringen. Bei Beschäftigung zahlreicher ausländischer Arbeitnehmer kann es jedoch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebieten, sie auch in ihrer Landessprache zu informieren. Soweit fremdsprachige Texte bei Behörden, Verbänden oder im Handel erhältlich sind, ist es dem Arbeitgeber i.d.R. zuzumuten, diese Fassungen bei den Aushängen im Betrieb zu verwenden.

### **Was ist Pflicht?**

Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen seine Aushangpflichten, kann unter Umständen eine Vernachlässigung seiner Fürsorgepflicht vorliegen und daraus ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers erwachsen, soweit dieser Verstoß einen Schaden des Arbeitnehmers verursacht hat. Unkenntnis des Arbeitgebers ist in der Regel als Fahrlässigkeit zu werten. In den Aushanggesetzen ist zudem überwiegend geregelt, dass ein Verstoß gegen die Verpflichtung zum Aushang als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße geahndet werden kann.

## **2. Arbeitsschutzgesetze**

Der Begriff Arbeitsschutz ist umfassend zu verstehen; als alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Leben und Gesundheit der arbeitenden Menschen zu schützen, ihre Arbeitskraft zu erhalten und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Die Arbeitsschutzgesetze sind Normen in Form von öffentlich-rechtlichen Pflichten, die der Arbeitgeber beachten muss.

Arbeitszeitschutz und Arbeitssicherheit sind wichtige Säulen des betrieblichen Arbeitsschutzes. Ziel ist die Vermeidung von Arbeitsunfällen und das Geringhalten von Unfallfolgen. Darüber hinaus sind der Gesundheitsschutz und der Schutz besonderer Personengruppen Bestandteil des Arbeitsschutzes (z. B. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Mutterschutzgesetz). Neben diesem allgemeinen Arbeitsschutz gibt es auch den sozialen Arbeitsschutz. In diesem Zusammenhang sind zu nennen das Kündigungsschutzgesetz oder das Arbeitszeitgesetz. Viele der Arbeitsschutzvorschriften sind aus den sog. Aushangpflichtigen Gesetzen abzuleiten.

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

vom 14. August 2006 (BGBl. I 2006, S. 1897)

– zuletzt geändert durch das „SEPA-Begleitgesetz“ vom 3. April 2013 (BGBl. I 2013, S. 610)

## Abschnitt 1: Allgemeiner Teil

### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### § 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

### § 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.



(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

#### **§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe**

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

#### **§ 5 Positive Maßnahmen**

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

## **Abschnitt 2: Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung**

### **Unterabschnitt 1: Verbot der Benachteiligung**

#### **§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich**

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

### **§ 7 Benachteiligungsverbot**

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

### **§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen**

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

### **§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung**

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder 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.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.