

Diakonie RWL | Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

An die Mitglieder des Diakonisches Werk
Rheinland-Westfalen-Lippe e. V.

- einschließlich Mitarbeitervertretungen

Zur Kenntnis:
Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im
Rheinland
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Lippische Landeskirche
Landeskirchenamt
Leopoldstraße 27
32756 Detmold

Düsseldorf, 21. Mai 2026

RUNDSCHREIBEN Nr. 7A/2026 ARBEITS- und SOZIALRECHT

Zentrum Recht

Andreas Goebel
Referent
Tel. +49 211 6398-310
Fax +49 211 6398-299
a.goebel
@diakonie-rwl.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend informieren wir Sie über folgende aktuelle Entwicklung:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Mai 2026 - 8 AZR 194/25 (F) - Kircheng Zugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung, Fall „Egenberger“

Nachdem im vergangenen Jahr das Bundesverfassungsgericht das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Fall „Egenberger“ (BAG, [Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14](#) –) aufgehoben und die Sache an das BAG zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen hatte, entschied das BAG am heutigen Tag erneut über den Fall.

- Wie berichteten über das Urteil des Bundesverfassungsgerichts in [Rundschreiben 13A/2025](#).

Das BAG berichtet über die heutige Entscheidung im Fall „Egenberger“ im Rahmen einer [Pressemitteilung](#).

Anders als in der aufgehobenen Entscheidung aus dem Jahr 2018 **gab das BAG nunmehr nach erneuter Prüfung** unter Beachtung der Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts **der Beklagten** Diakonie Deutschland - Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. **Recht**.

Ein **Anspruch auf eine Entschädigung** gemäß § 15 Abs. 2 AGG wegen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wurde **nunmehr demnach verneint**.

Hierzu aus der [Pressemitteilung 21/26 des Bundesarbeitsgerichts](#):

- *„Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen können als **Einstellungsvoraussetzung** eine **Kirchengzugehörigkeit** verlangen, wenn diese nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft eine **gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt**.“*
- *„Die Revision der **Klägerin** hatte nach der erneuten Verhandlung vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts **keinen Erfolg**. **Der Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG zu zahlen**.“*
- *„Der Beklagte hat die Klägerin nicht unzulässig wegen der Religion benachteiligt. Die auf-grund der Stellenausschreibung im Grundsatz **indizierte Benachteiligung war nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG* ausnahmsweise gerechtfertigt**. Diese Bestimmung erlaubt in unionsrechts- und verfassungskonformer Auslegung gemäß Art. 4 Abs. 2 Richtlinie*

*2000/78/EG und Art. 4 GG iVm. Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, wenn die Kirchenzugehörigkeit **nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft darstellt bzw. die Kirchenzugehörigkeit im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit für die Wahrung des religiösen Selbstverständnisses geeignet, erforderlich und angemessen ist. Abweichend von seiner Entscheidung aus dem Jahr 2018 hat der Senat bei Vornahme der gebotenen Abwägung die Anforderungen einer Rechtfertigung des Verlangens der Kirchenzugehörigkeit für die konkret ausgeschriebene Stelle insbesondere wegen der – in der Stellenbeschreibung angeführten – Aufgabe der Vertretung des Beklagten als erfüllt angesehen.***

Das Bundesarbeitsgericht fordert für die Rechtfertigung demnach also auch hier, dass die Kirchenzugehörigkeit nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft darstellt bzw. die Kirchenzugehörigkeit im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit für die Wahrung des religiösen Selbstverständnisses geeignet, erforderlich und angemessen ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in diesem Fall aber nun bei erneuter Prüfung unter Berücksichtigung der Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts bejaht.

Die Urteilsbegründung zum heutigen Urteil liegt derzeit noch nicht vor. Über neue Erkenntnisse aus der Urteilsbegründung werden wir in einem zukünftigen Rundschreiben berichten.

Mit weitergehenden arbeitsrechtlichen Fragen zu diesem Thema können sich unsere Mitglieder an arbeitsrecht@diakonie-rwl.de wenden.

gez.
Andreas Goebel