

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, 16. September 2026

RUNDSCHREIBEN Nr. 11/2026 ARBEITS- und SOZIALRECHT

Zentrum Recht

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

Inhaltsverzeichnis

1	Bericht aus der Sitzung der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-RWL) am 16. September 2026	2
1.1	Anpassung in der Anmerkung 2 der Berufsgruppe 7 SD-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF	2
1.2	Anpassung der Höhe des Anteils der Jahressonderzahlung, der als Weihnachtssonderzahlung gewährt wird, aufgrund Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2026 – Korrektur des Wertes	3
2	Rechtsprechung - Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. September 2026 - 8 AZR 153/25 -, Haftungsumfang bei materiellem Schadensersatz wegen Diskriminierung im Stellenbesetzungsverfahren.....	3
3	Sonstiges.....	5
3.1	Veröffentlichung der Aufforderung zur Beteiligung an der Entsendung von Mitgliedern in die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland in der Amtsperiode 2027-2030 an Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände im Kirchlichen Amtsblatt.....	5
3.2	Diakonischer Träger kündigt einer Mitarbeitenden, die für die AfD bei den Kommunalwahlen in Niedersachsen kandidiert	5

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend informieren wir Sie unter anderem über folgende aktuelle Entwicklungen:

1	Bericht aus der Sitzung der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK-RWL) am 16. September 2026
1.1	Anpassung in der Anmerkung 2 der Berufsgruppe 7 SD-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF

In der Anmerkung 2 der Berufsgruppe 7 SD- Entgeltgruppenplan wird der Begriff der Fachkraft näher beschrieben.

Die Anmerkung wurde dahingehend korrigiert, dass auch hier, wie in vergleichbaren Anmerkungen anderer Berufsgruppen im SD- Entgeltgruppenplan, die Formulierung „oder Mitarbeiterinnen mit entsprechender gleichwertiger Ausbildung“ nach der Aufzählung folgt.

Die ARK-RWL ging hierbei von einem redaktionellen Versehen aus.

Altfassung	Neue Fassung
Fachkräfte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind: a) Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung, b) Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung, c) Heilerziehungspflegerinnen mit staatlicher Anerkennung, d) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen oder Mitarbeiterinnen mit entsprechender gleichwertiger Ausbildung.	Fachkräfte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind: a) Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung, b) Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung, c) Heilerziehungspflegerinnen mit staatlicher Anerkennung, d) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen oder Mitarbeiterinnen mit entsprechender gleichwertiger Ausbildung.

Die entsprechende Arbeitsrechtsregelung finden Sie in [Anlage 1](#).

1.2 Anpassung der Höhe des Anteils der Jahressonderzahlung, der als Weihnachtssonderzahlung gewährt wird, aufgrund Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2026 – Korrektur des Wertes

Die ARK-RWL hat den Wert für die Höhe des Anteils der Jahressonderzahlung, der als Weihnachtssonderzahlung gewährt wird, welcher in § 19 Abs. 5 BAT-KF sowie in den entsprechenden Regelungen der gültigen Ausbildungsregelungswerken und Regelungen über dual Studierende geregelt ist, angepasst.

Hierbei wurde der **Wert** aus der im April beschlossenen Arbeitsrechtsregelung **korrigiert** (vgl. [Rundschreiben 6/2026](#)), so dass der korrigierte Wert **nunmehr „bis zu 795 €“** lautet.

Die entsprechende Arbeitsrechtsregelung finden Sie in [Anlage 2](#).

2 Rechtsprechung - Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. September 2026 - 8 AZR 153/25 -, Haftungsumfang bei materiellem Schadensersatz wegen Diskriminierung im Stellenbesetzungsverfahren

Im Rahmen der [Pressemitteilung 30/26](#) berichtet das Bundesarbeitsgericht über ein Verfahren, bei dem es insbesondere um Ansprüche aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ging. Streitig waren insbesondere Ansprüche auf

Ersatz des Verdienstausfallschadens nach einer unzulässigen Benachteiligung eines Bewerbers im Stellenbesetzungsverfahren.

- Gemäß [§ 15 Absatz 1 Satz 1 AGG](#) ist der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen.
- Der Kläger hatte in einem **Vorprozess** ein Urteil vor dem Hessischen Landesarbeitsgerichts (Urteil vom 18. Juni 2018 - [7 Sa 851/17-](#)) erstritten, bei dem eine **unzulässige Benachteiligung wegen Alters bei der Ablehnung der Bewerbung** auf eine ausgeschriebene Stelle angenommen wurde.

Der **Kläger machte nun in einem neuen Verfahren Verdienstausfallschäden für die Jahre 2020 bis 2023 geltend, obwohl er bereits vor dem Jahr 2020 eine neue Tätigkeit aufgenommen hatte.** Den geltend gemachten Anspruch lehnte das Bundesarbeitsgericht nunmehr ab.

Aus der Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts:

- „Das **Landesarbeitsgericht nahm dabei an, die Beklagte habe den Kläger durch die **Ablehnung** seiner Bewerbung auf eine im Rahmen ihres Trainee-Programms 2009 ausgeschriebene Stelle **wegen seines Alters unzulässig benachteiligt.****“
- „Mit der vorliegenden Klage **begehrt der Kläger für die Jahre 2020 bis 2023 Schadensersatz in Höhe von rund 236.000,00 Euro** wegen entgangenen Gewinns. Er hat die **Auffassung** vertreten, aufgrund des genannten Feststellungsurteils sei die Beklagte verpflichtet, ihm für den Klagezeitraum die Differenz zwischen dem fiktiven Arbeitsentgelt, das er im Fall seiner Einstellung auf die im Jahr 2009 ausgeschriebene Stelle bezogen hätte, und seinem tatsächlich erzielten Erwerb auszugleichen. Der Anspruch nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG wirke zeitlich unbegrenzt und damit bis zu seiner Verrentung. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.“
- „Zwar kann ein Bewerber, der im Stellenbesetzungsverfahren vom Arbeitgeber unzulässig im Sinne des AGG benachteiligt wurde und der ohne die Benachteiligung eingestellt worden wäre, **nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG grundsätzlich Ersatz eines ihm entstandenen Schadens wegen entgangenem Arbeitsentgelts verlangen.** Die dahingehende Haftung des Arbeitgebers ist nach dieser Norm nicht von vornherein in ihrem Umfang begrenzt. Ob und in welchem Umfang ein materieller Schaden durch einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot „entstanden“, dh. auf diesen zurückzuführen ist (sog. haftungsausfüllende Kausalität), richtet sich nach schadensersatzrechtlichen Grundsätzen (§§ 249 ff. BGB). Insoweit ist **anerkannt, dass die Ersatzpflicht davon abhängt, ob die verletzte Norm nach ihrem Schutzzweck den Eintritt des geltend gemachten Schadens verhindern will.** § 15 Abs. 1 AGG soll im Einklang mit den Vorgaben des Unionsrechts einen tatsächlichen und wirksamen Schadensausgleich gewährleisten, der zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt. Dementsprechend entfällt der

Zurechnungszusammenhang zwischen diskriminierender Nichteinstellung und Verdienstaufschaden, wenn der betroffene Bewerber eine neue angemessene Beschäftigung gefunden und sie sich verfestigt hat.“

- **„Danach sind die vom Kläger geltend gemachten Verdienstaufschäden nicht erstattungsfähig. Er hatte bereits vor dem Jahr 2020 eine seiner Qualifikation entsprechende Tätigkeit bei der Zentralen Ausländerbehörde eines öffentlichen Arbeitgebers aufgenommen und dieses Arbeitsverhältnis über mehrere Jahre gelebt. Aufgrund dessen ist davon auszugehen, dass seine weitere berufliche Entwicklung nicht mehr der Benachteiligung bei der Einstellung, sondern dem allgemeinen Lebensrisiko zuzuordnen ist.“**

(Bundesarbeitsgericht, [Pressemitteilung 30/26](#) vom 10. September 2026)

3 Sonstiges

3.1 Veröffentlichung der Aufforderung zur Beteiligung an der Entsendung von Mitgliedern in die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland in der Amtsperiode 2027-2030 an Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände im Kirchlichen Amtsblatt

Die „Aufforderung zur Beteiligung an der Entsendung von Mitgliedern in die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland in der Amtsperiode 2027-2030.“ an Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände [ist im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland veröffentlicht worden.](#)

3.2 Diakonischer Träger kündigt einer Mitarbeitenden, die für die AfD bei den Kommunalwahlen in Niedersachsen kandidiert

Die mission:lebenshaus gGmbH, welche als 100%-ige Tochter des Vereins für Innere Mission in Bremen sechs stationäre Hospize in Norddeutschland betreibt, hat einer Mitarbeitenden, welche für die AfD bei den Kommunalwahlen in Niedersachsen kandidiert, fristlos gekündigt.

Hierüber berichten diverse Medien.

- Beispielsweise [ZDFHeute](#), [beck-aktuell.de](#) oder [NDR](#).

Das Statement der Einrichtung finden Sie [hier](#).

- Die Einrichtung verweist in Ihrem Statement auf die Treue- und Loyalitätspflichten der Mitarbeitenden aus der [Mitarbeitsrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland](#).
- Die Einrichtung gibt an, der niedersächsische Verfassungsschutz stuft den Landesverband der AfD Niedersachsen als gesichert rechtsextremistisch ein und vertritt die Auffassung die aktive Kandidatur für eine als gesichert rechtsextremistisch eingestufte Organisation stehe in einem

schwerwiegenden Spannungsverhältnis zu den Grundwerten und dem Auftrag von Kirche und Diakonie.

Laut Medienberichten habe die Einrichtung die Mitarbeitende zunächst abgemahnt und unter Fristsetzung aufgefordert auf die Kandidatur zu verzichten. Nachdem dieser Aufforderung nicht Folge geleistet wurde erfolgte die außerordentliche Kündigung.

Nachdem die gekündigte Mitarbeitende angekündigt hatte, Kündigungsschutzklage einreichen zu wollen, wurde die Klage zwischenzeitlich beim Arbeitsgericht Wilhelmshaven eingereicht ([Pressemitteilung ArbG Wilhelmshaven](#)).

Vorwürfe im innerdienstlichen Verhalten gegenüber der Mitarbeitenden sind nicht bekannt. Das Gericht würde sich in einem Kündigungsrechtsstreit unter anderem mit der Frage auseinandersetzen müssen, **ob hier allein das außerdienstliche Verhalten** der Mitarbeitenden aufgrund eines schwerwiegenden **Verstoßes** gegen die auferlegten **Treue- und Loyalitätspflichten ausnahmsweise eine (außerordentliche) Kündigung rechtfertigen könnte.**

Über den Ausgang des Verfahrens werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

gez.
Andreas Goebel