

In dieser Ausgabe

1. [„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ auch bei der Caritas](#)
 2. [Beteiligungspflicht der MAV bei Änderungen der Vergütungsordnung](#)
 3. [Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung](#)
 4. [Nachtrag – Rufbereitschaft: 30-Minuten-Vorgabe „am Patienten verfügbar“ unzulässig](#)
-

1. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ auch bei der Caritas

Zusammenfassung zum BAG-Urteil vom 23.04.2026 - 6 AZR 216/25 - Eingruppierung - arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

1. *Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. August 2025 – 18 SLa 323/25 – wird zurückgewiesen.*
2. *Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.*

Hinter diesen zwei nüchternen Zeilen Entscheidungstext verbirgt sich ein interessantes Urteil des 6. Senates aus dem Bereich der AVR-Caritas. Und für die Klägerin nimmt damit zugleich ein seit 2019 andauernder Rechtsstreit mit ihrem Dienstgeber ein gerechtes Ende. Sie bekommt stellvertretend für ihre 14 Kolleginnen rückwirkend unter Beibehaltung ihrer bisherigen Eingruppierung in der P 7 der Anl. 32 AVR die Differenz zur höheren Vergütung nach der VG S 8b der Anl. 33 zugesprochen.

Der Fall:

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob die Beklagte nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet ist, die Klägerin als ausgebildete Kinderkrankenschwester (Eingruppierung VG P7 der Anl. 32 AVR) ebenso zu vergüten wie Heilerziehungspfleger (Eingruppierung VG S 8b der Anl. 33), die in derselben Einrichtung tätig sind. Beide Berufsgruppen üben unstreitig inhaltsgleiche Tätigkeiten in der Einrichtung aus. Die Eingruppierung der Heilerziehungspfleger erfolgte aus arbeitsmarktpolitischen Motiven des Dienstgebers statt in der EG P4 der Anl. 32 AVR in der EG S 8b der Anl. 33 AVR. Die Frage, ob es sich dabei um eine Einrichtung der Kurzzeitpflege handelt bzw. der Behindertenhilfe blieb in der Entscheidung unberücksichtigt. Das Arbeitsgericht Herne hatte die Klage als unbegründet abgelehnt, das Landesarbeitsgericht Hamm hatte der Berufung der Klägerin gegen das Urteil entsprochen, eine Revision zum BAG war zugelassen.

RECHT INFORMIERT 2026/02

Aus der mündlichen Verhandlung des 6. Senates vom 23.04.2026:

Der 6. Senat unter Vorsitz von Frau Spelge schließt sich in seinem Urteil im Wesentlichen der bereits in der Vorinstanz (LAG Hamm) getroffenen Rechtsauffassung an.

Als Prüfungsmaßstab wendet der 6. Senat den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz an, nachdem es gewohnheitsrechtlich anerkannt ist, dass das in Artikel 3 Grundgesetz kodifizierte Ideal der Gerechtigkeit, die es gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches entsprechend seiner Eigenart ungleich zu behandeln, auch den Arbeitgeber bindet. Ihm sind unzulässige Benachteiligungen der Arbeitnehmer untersagt. Das gilt auch im Bereich der Entgeltzahlung und im Hinblick auf die Eingruppierung in kollektive Entgeltschemata. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt, dass die Unterscheidung von Arbeitnehmergruppen, denen gegenüber unterschiedliche Leistungen erbracht werden, sachlich gerechtfertigt ist. Eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung verstößt gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung - wie hier vorliegend - ist der Gleichbehandlungsgrundsatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe anders als eine andere Gruppe behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede bestehen, die die Ungleichbehandlung rechtfertigen können.

Der 6. Senat führt dazu ganz verständlich aus: Zwei Mitarbeitergruppen mit inhaltsgleichen Tätigkeiten werden hier ungleich behandelt. Danach ergibt sich im vorliegenden Fall eine Vergleichbarkeit der Tätigkeiten von Heilerziehungspflegern und Kinderkrankenschwestern allein deswegen, da im Wesentlichen gleichartige oder identische Tätigkeiten ausgeübt werden.

Das gelte auch dann, wenn der Dienstgeber bewusst als „gestaltende Entscheidung“ bei den Heilerziehungspflegern von den Eingruppierungsvoraussetzungen der AVR abweicht, die für die Vergütungszahlung nach Entgeltgruppe (S 8 b) erforderlich sind und so eine „übertarifliche“ Vergütung und damit „freiwillige Leistung“ gewährt. Wenn der Dienstgeber in diesem Fall also bewusst bei der „Vergleichsgruppe Heilerziehungspfleger“ von den Eingruppierungsvoraussetzungen abweicht, die an sich für die Vergütungszahlung nach der Entgeltgruppe S 8 b erforderlich sind, kann er sich dann gegenüber der „Vergleichsgruppe der Kinderkrankenschwestern“ nicht auf die strikte Anwendung der Eingruppierungsvoraussetzungen nach der Entgeltgruppe P 7 berufen. Es handelt sich bei der gestaltenden Entscheidung des Dienstgebers eben nicht um einen reinen Normenvollzug der AVR. Denn nur der tarifliche Normenvollzug könnte ggf. zu einer sachlich begründeten Ungleichbehandlung führen.

Einen sachlichen Grund für diese Ungleichbehandlung hat der 6. Senat nicht erkennen können. Insbesondere die vom Dienstgeber angeführte Refinanzierung sowie arbeitsmarktpolitische Erwägungen für eine an sich unrichtige Eingruppierung der Heilerziehungspfleger sind keine vernünftigen Sachgründe für eine Ungleichbehandlung. Auch die Andeutung des Dienstgebers einer ggf. zu erfolgenden Schließung der Einrichtung mangels auskömmlicher Refinanzierung lässt den 6. Senat unberührt, da er sich allein mit den Rechtsfragen des Falls befasse und nicht mit Sozialpolitik bzw. Refinanzierung.

RECHT INFORMIERT 2026/02

In Anwendung der Rechtsprechung des 4. Senates für das weltliche Arbeitsrecht stellt der 6. Senat auch für die AVR fest, dass es im Tarifvertrag per se keine Regelungslücken gibt. Durch die AVR können durchaus unter Beachtung geltenden der Eingruppierungsvoraussetzungen die Vergütung variabel gestaltet werden bspw. durch Vorweggewährungen von Vergütungsstufen bzw. durch Zulagengewährung. Soweit der Dienstgeber das nicht strikt beachtet, stellt er sich außerhalb des Grundgedankens der Dienstgemeinschaft.

Daher darf man gespannt auf die Urteilsbegründung warten. Der 6. Senat hat für seiner Urteilsbegründung nämlich eine Grundsatzentscheidung zur Geltung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auch im kirchlichen Arbeitsrecht angedeutet. Zugleich wird er Stellung dazu nehmen, wie es zu bewerten ist, wenn ein Dienstgeber bewusst die Regelungen der AVR bricht und damit einen „Systembruch“ begehen, der dem in den AVR verankerten Grundgedanken der Dienstgemeinschaft widerspricht.

Der 6. Senat hat auch klargestellt, dass der höhere Vergütungsanspruch aufgrund der Gleichbehandlung auch nicht dauerhaft sein muss, sondern nur solange besteht, wie auch die Ungleichbehandlung bestehen würde. Wenn der Dienstgeber die derzeitige Ungleichbehandlung zukünftig durch seine gestalterischen Entscheidungen beseitigt, kann damit auch ggf. die Ungleichbehandlung entfallen. In diesem Fall wäre dann die Vergütung ggf. wieder zu korrigieren. Der 6. Senat nimmt mit seinem Urteil auch keine „Anpassung nach oben“ vor, die das BVerfG dem BAG untersagt hatte, sondern gewährt nur das, was inhaltsgemäß dem Gleichheitsgrundsatz entspricht.

R.B.

2. Beteiligungspflicht der MAV bei Änderungen der Vergütungsordnung

Die Pflicht zur Durchführung eines Zustimmungsverfahrens mit der MAV bei Änderungen der Entgeltordnung unterliegt keiner Vorprüfung durch den Dienstgeber.

Der Fall:

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin, Zustimmungs- und gegebenenfalls Zustimmungsersetzungsverfahren hinsichtlich der Umgruppierung zahlreicher Arbeitnehmer durchzuführen. Durch einen Änderungstarifvertrag wurden zusätzliche Tätigkeitsbeispiele in die Protokollerklärung zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe S 8b im Sozial- und Erziehungsdienst aufgenommen. Die Arbeitgeberin vertrat die Auffassung, dass derart geringfügige Änderungen keine Zustimmungspflicht des Betriebsrats auslösen.

RECHT INFORMIERT 2026/02

Die Entscheidung:

Das BAG hat mit Beschluss vom 25.11.2025 – 1 ABR 43/24 der Auffassung der Arbeitgeberin eine klare Absage erteilt und damit das Zustimmungsverfahren sowie die Arbeit der Interessenvertretungen im Betrieb gestärkt.

Leitsätze

Ein Vorprüfungsrecht des Arbeitgebers, ob die Änderung der Vergütungsordnung „wesentlich“ ist, besteht nicht.

Der Arbeitgeber ist schon dann verpflichtet, eine Entscheidung über die Notwendigkeit einer Umgruppierung zu treffen, wenn die veränderten Umstände zu einer Änderung der Eingruppierung führen „können“. Ob es im Ergebnis zu einer Umgruppierung kommt, ist für die arbeitgeberseitige Pflicht und damit auch für das Bestehen eines Mitbeurteilungsrechts des Betriebsrats unerheblich. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Eingruppierung zu überprüfen, besteht nur dann nicht, wenn von vornherein ausgeschlossen ist, dass die Änderung der betrieblichen Vergütungsordnung zu einer abweichenden Eingruppierung führt.

Die Begründung:

Zunächst stellt das BAG klar, dass eine Ein- oder Umgruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bereits dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Beurteilung vorgenommen hat oder vornehmen muss. Diese Verpflichtung besteht nicht nur bei der erstmaligen Einreihung eines Arbeitnehmers in eine Vergütungsordnung, sondern auch dann, wenn sich die maßgebliche Vergütungsordnung ändert.

Besonders betont das BAG, dass die Beurteilung der Eingruppierung und die Entscheidung über die Notwendigkeit einer Umgruppierung nicht erst dann vorliegt, wenn eine Änderung der Vergütungsordnung tatsächlich zu einer Umgruppierung führt, sondern bereits dann, wenn die Möglichkeit hierzu besteht. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats und die damit verbundene Richtigkeitskontrolle greifen somit bereits in diesem Beurteilungsschritt ein.

Eine zustimmungsfreie Vorprüfung durch den Arbeitgeber gibt es nicht, hierfür mangelt es bereits an einer gesetzlichen Grundlage.

Eine Beteiligung ist nur dann entbehrlich, wenn von vornherein ausgeschlossen ist, dass die Änderung der Vergütungsordnung zu einer Umgruppierung führen kann, etwa weil der Arbeitnehmer einem anderen Abschnitt der Vergütungsordnung zugeordnet ist.

Das BAG legt den Begriff der Möglichkeit einer Umgruppierung weit aus. Es ist daher nicht nur zu prüfen, ob der Arbeitnehmer unmittelbar von den neuen Tätigkeitsbeispielen erfasst wird, sondern auch, ob durch die neuen Beispiele der beschriebene Oberbegriff erweitert wird.

RECHT INFORMIERT 2026/02

Auswirkungen auf die MAVO:

Dieses Urteil ist auch auf den Bereich der MAVO übertragbar. Bereits mehrfach haben kirchliche Arbeitsgerichte entschieden, dass die MAV zu beteiligen ist, wenn sich die Vergütungsordnung ändert. Dies gilt etwa für den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in seinem Urteil vom 19.03.2010 im Verfahren M 16/09 sowie für das KAG Münster im Urteil 45/11-KAG-MS.

Die Präzisierung des BAG, unter welchen Voraussetzungen bei Änderungen die Zustimmung einzuholen ist, lässt sich daher auch auf den kirchlichen Bereich übertragen.

M.A.

3. Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung

Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen können als Einstellungsvoraussetzung eine Kirchenzugehörigkeit verlangen, wenn diese nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. So urteilte jüngst das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 21. Mai 2026 – 8 AZR 194/25 (F).

Der Fall:

Eine konfessionslose Bewerberin hatte sich auf eine ausgeschriebene Teilzeitstelle als Referentin bei einem Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland beworben. Zu den Aufgaben gehörten unter anderem die Erarbeitung eines Berichts zur UN-Antirassismuskonvention sowie **die Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber Politik, Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen**. Die Stellenausschreibung setzte eine Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche oder einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) voraus. Die Bewerberin wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Stelle wurde mit einem evangelischen Bewerber besetzt.

Die Klägerin machte geltend, sie sei wegen ihrer Konfessionslosigkeit diskriminiert worden, und verlangte eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Der Beklagte argumentierte, dass die Benachteiligung durch § 9 Abs. 1 AGG gerechtfertigt sei, da die Kirchenzugehörigkeit für die ausgeschriebene Stelle erforderlich sei.

Die Entscheidung und deren Vorgeschichte:

Der Entscheidung im aktuellen Urteil ging eine turbulente, 14-jährige Vorgeschichte voran. Der Fall wurde als „Fall Egenberger“ bekannt. Zunächst hatte das BAG der Klägerin die Entschädigung zugesprochen. Was war passiert?

RECHT INFORMIERT 2026/02

- Der Klageweg startete beim Arbeitsgericht.

Dieses gab der Klägerin Recht und sprach ihr eine Entschädigung i.H.v. 1.957,73 Euro zu.

- Dagegen hat sich das besagte Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland gewehrt und das Landesarbeitsgericht angerufen.

Das gab dem Beklagten Recht und hat die Klage insgesamt abgewiesen.

- Nun ging die Klägerin den nächsten Schritt und brachte das Verfahren vor das BAG.

Letzteres sah europarechtlich ungeklärte Fragen in Bezug auf das Spannungsverhältnis zwischen europarechtlichem Antidiskriminierungsrecht und dem in Deutschland verfassungsrechtlich gewährleisteten Recht der Kirchen auf Selbstbestimmung. Kann eine Kirche verbindlich selbst bestimmen, bei welchen beruflichen Tätigkeiten die Religionszugehörigkeit Zugangsvorraussetzung für eine ausgeschriebene Stelle ist? Das BAG befragte den Gerichtshof der Europäischen Union im Wege eines Vorabentscheidungsverfahrens.

- Der EuGH urteilte am 17. April 2018 – C-414/16.

So ist eine Abwägung vorzunehmen zwischen dem Recht auf Autonomie der Kirchen (und der anderen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht) und dem Recht der Arbeitnehmer, insbesondere bei der Einstellung nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden. Somit soll ein angemessener Ausgleich hergestellt werden. Eine solche Abwägung muss von nationalen Gerichten überprüft werden können. Der EuGH stellt klar, dass es den staatlichen Gerichten im Regelfall nicht zusteht, über das der angeführten beruflichen Anforderung zugrunde liegende Ethos als solches zu befinden. Jedoch haben sie zu beurteilen, ob die drei Kriterien "wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt" in Anbetracht dieses Ethos im Einzelfall erfüllt sind.

- Auf Grundlage dieses EuGH-Urteils bewertete das BAG den zugrunde liegenden Fall.

Im Ergebnis handele es sich zwar um eine Tätigkeit, in der die christlichen Positionen der Beklagten glaubwürdig nach außen zu tragen seien. Das BAG entschied jedoch, dass es vorliegend nicht notwendigerweise auf eine Konfessionszugehörigkeit ankomme. Somit verurteilte es den beklagten Arbeitgeber zu einer Entschädigung i.H.v. 3.915,46 Euro – unter Zurückweisung der Revision der Klägerin im Übrigen (Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14).

- Daraufhin legte das diakonische Werk Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) ein.

RECHT INFORMIERT 2026/02

Das BVerfG hob mit Urteil vom 29. September 2025 (2 BvR 934/19) das Urteil des BAG auf. Nach Ansicht des BVerfG sei der Beurteilungsspielraum, den der EuGH vorgegeben habe, vom BAG nicht ausgeschöpft worden. Das BAG habe sein eigenes Verständnis einer glaubwürdigen Vertretung eines kirchlichen Dienstgebers nach außen an die Stelle des Verständnisses des diakonischen Werkes gesetzt und sich daher nicht auseinandersetzt mit dem Verständnis des diakonischen Werkes auseinandergesetzt. Dies wertete das BVerfG als Verletzung des religiösen Selbstbestimmungsrechts des kirchlichen Arbeitgebers. Die Sache wurde an das BAG zurückverwiesen.

- Nach der erneuten Verhandlung vor dem BAG wurde die Klage der Klägerin abgewiesen.

Der beklagte kirchliche Arbeitgeber ist danach nicht verpflichtet, der Klägerin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu bezahlen. Zwar ist aufgrund der in der Stellenausschreibung geforderten Kirchenmitgliedschaft im Grundsatz eine Benachteiligung angelegt. Sie war jedoch in diesem konkreten Fall nach § 9 Absatz 1 Alternative 2 AGG ausnahmsweise gerechtfertigt. Die Richter betonten, dass solche Anforderungen unionsrechts- und verfassungskonform sein müssen. § 9 Absatz 1 Alternative 2 AGG erlaubt 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**. Die Anforderung bzgl. der Religion **muss** im Hinblick auf das Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft sowie die Art der Tätigkeit **notwendig** sein.

Die Kirchenzugehörigkeit **muss im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit für die Wahrung des religiösen Selbstverständnisses geeignet, erforderlich und angemessen** sein. Abweichend von seiner Entscheidung aus dem Jahr 2018 hat das BAG bei Vornahme der gebotenen Abwägung für die konkret ausgeschriebene Stelle insbesondere wegen der – in der Stellenbeschreibung angeführten – Aufgabe der **Vertretung des diakonischen Werkes** als erfüllt angesehen. Diese Tätigkeiten erforderten eine Identifikation mit dem diakonischen Auftrag und dem Ethos der Evangelischen Kirche.

Fazit:

Die Urteilsbegründung des BAG liegt derzeit noch nicht vor. Deutlich wird aber, dass eine pauschale Aussage "Kirchenzugehörigkeit darf immer gefordert werden" bzw. "...darf nie gefordert werden" so nicht getroffen werden kann. Vielmehr ist jeder Einzelfall zu betrachten und die kollidierenden Rechte sind sorgfältig gegeneinander abzuwägen. Das grundrechtlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der Kirche gilt nicht uneingeschränkt. Ihm stehen die Grundrechte auf Religionsfreiheit und auf Gleichbehandlung sowie das europarechtliche Antidiskriminierungsrecht gegenüber.

Daher unterliegt die Anforderung einer Kirchenzugehörigkeit selbst einer Anforderung, also strengen Voraussetzungen. Eine geforderte Kirchenzugehörigkeit **muss stets eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellen**. Ob das der Fall ist,

RECHT INFORMIERT 2026/02

ist aufgrund der Umstände des jeweiligen Einzelfalles genau zu prüfen und einzuschätzen. Zwar hat der kirchliche Arbeitgeber einen Beurteilungs- und Bewertungsspielraum. Jedoch müssen immer spezielle Sachgründe vorliegen, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. Die Kirchengliederzugehörigkeit **muss im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit für die Wahrung des religiösen Selbstverständnisses geeignet, erforderlich und angemessen** sein. Es müssen also im konkreten Fall besondere Umstände vorliegen, die eine solche Anforderung begründen.

B.K.

4. Nachtrag – Rufbereitschaft: 30-Minuten-Vorgabe „am Patienten verfügbar“ unzulässig

In der Ausgabe **RECHT INFORMIERT 2026/01** berichteten wir über das Urteil des **Landesarbeitsgerichts Niedersachsen – Rufbereitschaft: 30-Minuten-Vorgabe „am Patienten verfügbar“ unzulässig**.

Das Urteil ist nun rechtskräftig. Die Vorgabe, während der Rufbereitschaft innerhalb von 30 Minuten „am Patienten“ verfügbar zu sein, könne nicht einseitig per Dienstanweisung angeordnet werden, entschied das Gericht. Gegen das Urteil vom 17.12.2025 (Az.: 8 SLa 502/25) hatte der Arbeitgeber zunächst Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt. Später nahm er aber die Revision wieder zurück. Damit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts rechtskräftig geworden.

B.K.

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen. Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit sowie Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Urteile und Vorschriften von den Verfassern übernommen. Ziehen Sie in Erwägung, sich bei individuellen Fragestellungen beispielsweise an Ihre Mitarbeitervertretung, Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt zu wenden.