



LTMK Blog | Beitrag vom 09.06.2026

Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung – Urteil des BAG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 21.05.2026 – 8 AZR 194/25 (F) entschieden, dass kirchliche Arbeitgeber unter engen Voraussetzungen die Mitgliedschaft in einer bestimmten Kirche als Einstellungsvoraussetzung verlangen dürfen. Die Pressemitteilung des BAG ist abrufbar unter folgendem [Link](#).

Zum Sachverhalt

Der beklagte Arbeitgeber ist ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland. Er schrieb im November 2012 eine auf zwei Jahre befristete Teilzeitstelle (60 %) für eine/n Referent*in aus. Zu den Kernaufgaben gehörten die Erarbeitung eines Parallelberichts zur Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention, die Abgabe von Stellungnahmen und Fachbeiträgen, die projektbezogene Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber Politik, Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen sowie die Mitarbeit in Gremien.

In der Stellenausschreibung wurde unter anderem die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche oder einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) sowie die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag gefordert. Die Klägerin ist konfessionslos und bewarb sich dennoch auf die Stelle, wurde aber nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen; die Stelle wurde mit einem evangelischen Bewerber besetzt. Die Klägerin machte eine Benachteiligung wegen der Religion geltend und verlangte eine Entschädigung nach [§ 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) in Höhe von mindestens 9.788,65 EUR.

Das Arbeitsgericht sprach der Klägerin zunächst eine Entschädigung von 1.957,73 EUR zu. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg wies die Klage insgesamt ab.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

In einem früheren Verfahrensstand hatte das BAG nach Vorlage an den EuGH (C-414/16) den Beklagten 2018 zu einer Entschädigung in Höhe von 3.915,46 EUR verurteilt. Dieses Urteil hob das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 29.09.2025 (2 BvR 934/19) auf und verwies die Sache an das BAG zurück.

Nach erneuter Verhandlung wies der Achte Senat die Revision der Klägerin nun vollständig zurück. Die Klägerin erhält keine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Zwar wird aufgrund der Stellenausschreibung eine Benachteiligung wegen der Religion grundsätzlich vermutet, doch sah das BAG diese im Ergebnis als nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG gerechtfertigt an.

Nach § 9 Abs. 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei Beschäftigungen in Religionsgemeinschaften und ihren Einrichtungen zulässig, wenn eine bestimmte Religion im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirche oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Das BAG legt diese Norm unions- und verfassungskonform im Lichte von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG sowie [Art. 4 Grundgesetz \(GG\)](#) i. V. m. [Art. 140 GG](#), [Art. 137 Abs. 3 Satz 1 Weimarer Reichsverfassung \(WRV\)](#) aus.

Der Senat betont, dass Religionsgemeinschaften und ihnen zugeordnete Einrichtungen eine Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung verlangen können, wenn diese angesichts des kirchlichen Ethos eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung ist. Für die konkrete Referentenstelle bejahte das BAG diese Voraussetzungen insbesondere wegen der Aufgabe der Vertretung des Beklagten gegenüber Politik, Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen, wie sie in der Stellenbeschreibung hervorgehoben war. Anders als noch 2018 sah der Senat nach der verfassungsgerichtlichen Korrektur nun die Anforderungen an die Rechtfertigung erfüllt.

Folgen für die Praxis

Für kirchliche Arbeitgeber bestätigt die Entscheidung, dass eine differenzierende Behandlung wegen der Religion nach § 9 Abs. 1 AGG weiterhin möglich ist – aber nur, wenn sie sorgfältig begründet wird. Entscheidend ist eine einzelfallbezogene Abwägung zwischen dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und dem Diskriminierungsschutz der Bewerber:innen.

Für nichtkirchliche Arbeitgeber bleibt festzuhalten: Die hier bestätigte Privilegierung beruht auf dem besonderen verfassungsrechtlichen Status von Religionsgemeinschaften. Allgemeine Unternehmen können sich auf § 9 AGG nicht berufen und müssen bei jeder Ungleichbehandlung wegen der Religion mit erheblichen Haftungsrisiken rechnen.

Aus anwaltlicher Sicht empfiehlt es sich daher, kirchliche Stellenausschreibungen und Anforderungsprofile einer sorgfältigen rechtlichen Prüfung zu unterziehen und zugleich klare interne Leitlinien zur Anwendung von Konfessionsklauseln zu entwickeln. Dies reduziert das Risiko kostspieliger AGG-Verfahren und schafft Rechtssicherheit in sensiblen Auswahlentscheidungen.

Sie haben Fragen zum Thema Arbeitsrecht? Schreiben oder sprechen Sie uns gerne an!

Ihr Ansprechpartner:



Dr. Baran Kizil, LL.M.
 Rechtsanwalt | Partner
 Fachanwalt für Arbeitsrecht
 Fachanwalt für IT-Recht
kizil@ltmk.de