

AUSGABE 3/2026

Newsletter für Betriebsräte

1

Kirchenzugehörigkeit als Einstellungs voraussetzung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Mai 2026 – 8 AZR 194/25 (F) –

Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen können als Einstellungs voraussetzung 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.

Die Entscheidung

Die Parteien streiten über eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung wegen der Religion. Der Beklagte ist ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland. Er schrieb am 25. November 2012 eine auf zwei Jahre befristete

Stelle eines Referenten/einer Referentin in Teilzeit (60 %) aus. Gegenstand der Tätigkeit sollten schwerpunktmäßig die Erarbeitung des Parallelberichts zum deutschen Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention durch Deutschland sowie Stellungnahmen und Fachbeiträge sowie die projektbezogene Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen sowie die Mitarbeit in Gremien sein. Der Parallelbericht sollte in Beratung mit Menschenrechtsorganisationen und weiteren Interessenträgern erstellt werden. Nach der Stellenausschreibung wurde ferner die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag vorausgesetzt. Die konfessionslose Klägerin bewarb sich mit Schreiben vom 29. November 2012 auf die Stelle. Sie wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Beklagte besetzte die

Stelle mit einem evangelischen Bewerber. Die Klägerin hat mit ihrer Klage die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) iHv. mindestens 9.788,65 Euro verlangt. Sie ist der Ansicht, der Beklagte habe sie entgegen den Vorgaben des AGG wegen der Religion benachteiligt. Sie habe die Stelle wegen ihrer Konfessionslosigkeit nicht erhalten. Der Beklagte hat eine Benachteiligung der Klägerin wegen der Religion in Abrede gestellt; jedenfalls sei eine etwaige Benachteiligung nach § 9 Abs. 1 AGG gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klägerin eine Entschädigung iHv. 1.957,73 Euro zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Nachdem der Senat den Gerichtshof der Europäischen Union im Wege eines Vorabentscheidungsverfahrens befragt (EuGH 17. April 2018 – C-414/16 -) und den Beklagten am 25. Oktober 2018 (- 8 AZR 501/14 -) zu einer Entschädigung iHv. 3.915,46 Euro – unter Zurückweisung der Revision der Klägerin im Übrigen – verurteilt hatte, hat der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts am 29. September 2025 (- 2 BvR 934/19 -)

das Urteil des Senats auf die Verfassungsbeschwerde des Beklagten hin aufgehoben und die Sache an das Bundesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 aufgrund 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.

Quelle: Pressemitteilung 21/26 des Bundesarbeitsgerichts vom 21.05.2026

§ 9 Abs. 1 AGG lautet:

„Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion

2

Fehler bei Massenentlassungsanzeige

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Juni 2026 – 6 AZR 7/26 –

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 6. November 2025

– 15 SLa 634/25 –

Abhängig von den Umständen des Einzelfalls können Kündigungen trotz

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.“

Fehlern bei den Angaben in der Massenentlassungsanzeige wirksam sein.

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung des Beklagten vom 26. Februar 2025 zum 31. Mai 2025 beendet worden ist. Der Kläger war als Maschineneinrichter und Bediener bei einem Schlüsselhersteller und Maschinenbauer, der späteren Schuldnerin, tätig. Diese wurde im November 2024 insolvent, der Beklagte wurde zum

Insolvenzverwalter bestellt. Er unterrichtete den bei der Schuldnerin gebildeten Betriebsrat über die von ihm beabsichtigte Betriebsschließung und Entlassung aller verbliebenen Arbeitnehmer. Der Interessenausgleich wurde am 25. Februar 2025 abgeschlossen. Im Anschluss daran erstattete der Beklagte Massenentlassungsanzeige und kündigte nach deren Eingang bei der Agentur für Arbeit das Arbeitsverhältnis des Klägers. In der Anzeige hatte er angeführt, er beabsichtige 34 Entlassungen, d.h. Kündigungen. Tatsächlich erfolgten 31 oder 32 Kündigungen. Der Kläger hat geltend gemacht, die Kündigung sei wegen widersprüchlicher bzw. fehlerhafter Angaben gegenüber dem Betriebsrat bzw. der Agentur für Arbeit über die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer unwirksam.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die streitbefangene Kündigung hat das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2025 beendet.

Das vor einer Massenentlassung durchzuführende Anzeigeverfahren soll es der zuständigen Agentur für Arbeit ermöglichen, innerhalb einer Frist von 30 Tagen

nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die die beabsichtigen Entlassungen aufwerfen. Unterlaufen dem Arbeitgeber bei der Anzeige Fehler, die dieser Lösungssuche und damit dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht entgegenstehen, genügt die Anzeige dem Ziel des Anzeigeverfahrens und damit den Vorgaben der Massenentlassungsrichtlinie (MERL) noch. Dann läuft die Sperrfrist des § 18 KSchG mit Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit an und das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Die in einer Massenentlassungsanzeige erfolgte Angabe einer geringfügig zu hohen Anzahl von Arbeitnehmern, denen im Rahmen der Massenentlassung gekündigt werden soll, beeinträchtigt die Arbeitsverwaltung nicht in ihrer Aufgabe, die negativen Folgen von Massenentlassungen zu begrenzen, indem sie sich z.B. auf die Vermittlung der zu entlassenden Arbeitnehmer einstellt und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen prüft. In einem solchen Fall gewährleistet die Anzeige noch ein gesetzmäßiges Handeln der Arbeitsverwaltung. Die Anzeige ist deshalb trotz der objektiv fehlerhaften Angabe noch ordnungsgemäß und damit wirksam.

Da der Beklagte auch das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt hatte und dieses vor Erstattung der An-

zeige beendet war, ist das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet worden.

Quelle: Pressemitteilung 26/26 des Bundesarbeitsgerichts vom 25.06.2026

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus Gunnar Herget Javier Davila Cano Nadine Burgsmüller

Alexandra Kötting Gerda Reichel Robert Krüll Lena Rohe

Alfredstr. 220 45131 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29

kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.