

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 23. April 2026  
- 6 AZR 216/25 -  
ECLI:DE:BAG:2026:230426.U.6AZR216.25.0

I. Arbeitsgericht Herne

Urteil vom 12. Juli 2023  
- 1 Ca 1082/22 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 14. August 2025  
- 18 SLa 323/25 -

---

Entscheidungsstichworte:

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - Kirche

Leitsatz:

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet auf kirchliche Einrichtungen uneingeschränkt Anwendung.

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 216/25  
18 SLa 323/25  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
23. April 2026

## URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk und Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Kuhring und Steinbrück für Recht erkannt:

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.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin wie die in derselben Einrichtung tätigen Heilerziehungspfleger zu vergüten. 1

Die Klägerin ist in ihrem Ausbildungsberuf als Kinderkrankenschwester in der von der Beklagten betriebenen Einrichtung „K D“ tätig. In dieser werden überwiegend schwerstbehinderte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene betreut. Bei über 80 % der betreuten Personen liegt mindestens Pflegegrad 4 vor. In der Einrichtung arbeiten neben der Klägerin weitere 14 Kinderkrankenschwestern/-pfleger bzw. Gesundheitspfleger/-innen und sieben Heilerziehungspfleger/-innen. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien sind die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (im Folgenden AVR Caritas) in ihrer jeweils geltenden Fassung im Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Während die Beklagte die Kinderkrankenschwestern/-pfleger und Gesundheitspfleger/-innen - wie auch die Klägerin - nach der Entgeltgruppe P 7 der Anlage 32 zu den AVR Caritas vergütet, erhalten die Heilerziehungspfleger - höheres - Entgelt nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas. 2

Die AVR Caritas regeln ua.: 3

#### **„§ 23 Ausschlussfrist**

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden,

soweit die AVR nichts anderes bestimmen. <sup>2</sup>Diese Ausschlussfrist gilt nicht für ...

- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

...

### **Anlage 1: Vergütungsregelung**

...

#### **I Eingruppierung**

(a) <sup>1</sup>Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen ... 32 und 33. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

(b) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

<sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen. ...

<sup>4</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

...

<sup>6</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

...

#### **X Zusatzbestimmungen zu den Bezügen**

(a) <sup>1</sup>Die Bezüge, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind für den Kalendermonat zu berechnen und dem Mitarbeiter so rechtzeitig zu zahlen, dass er am letzten Werktag des Kalendermonats über sie verfügen kann.

...

**Anlage 32: Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen**

...

**§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in
- a) Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,
  - b) medizinischen Instituten von Heil- und Pflegeeinrichtungen,
  - c) sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch nicht in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet,
  - d) Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, oder in
  - e) ambulanten Pflegediensten oder teilstationären Pflegeeinrichtungen

beschäftigt sind, ...

**§ 11 Eingruppierung**

Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstaben a bis d richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang D dieser Anlage, ...

**Anhang D Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstaben a bis d**

...

**I. Mitarbeiter in der Pflege**

**Vorbemerkungen**

...

3. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegern ... ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger ... eingruppiert.

...

**a) Entgeltgruppen zu Anhang B**

...

**Entgeltgruppe P 7**

Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

...

**Anlage 33: Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst**

...

**§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.

...

**§ 11 Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst**

(1) Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage.

...

**Anhang B Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst**

...

**S 8b**

1 Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.<sup>1, 3a, 5, 6</sup>

...

**Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33)**

...

5 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

a) Kindergärtner oder Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,

- b) Kinderkrankenschwester/-pfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,
- c) Krankenschwestern/-pfleger, Kinderkrankenschwestern/-pfleger, Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung in Einrichtungen der Behindertenhilfe,
- d) Arbeitserzieher, sofern ihnen die im Tätigkeitsmerkmal beschriebenen Aufgaben übertragen sind und keine speziellere Eingruppierungsziffer zutrifft,

eingruppiert.

6 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, von Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,

...“

Die jeweiligen Stellenbeschreibungen für die Gesundheits- bzw. Kinderkrankenpfleger und für die Heilerziehungspfleger in der „K D“ enthalten nahezu identische Aufgaben. Eine im Auftrag der Beklagten im Jahr 2022 erstellte gutachterliche Stellungnahme zur Stellenbewertung der Fachkräfte im pflegerischen und pädagogischen Bereich in der Einrichtung „K D“ führt ua. aus: „Hinsichtlich der Tätigkeit der in Frage stehenden Mitarbeiterinnen ... wurden die Leitungskräfte wie auch die Mitarbeiterinnen hinsichtlich der zu verrichtenden Aufgaben und des Tagesablaufes befragt. Alle Interviewpartner berichten übereinstimmend, dass sich die Tätigkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen ... unbeachtlich ihrer beruflichen Ausgangsqualifikation nicht unterscheidet. ... So werden beispielsweise auch komplexe und schwierigere grund- und behandlungspflegerische Maßnahmen ... auch von Heilerziehungspflegerinnen ... übernommen. Gleichermaßen sind die Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen ... mit der Pla-

4

nung, Gestaltung und Durchführung individueller pädagogischer Angebote be-  
traut.“

Mit Schreiben vom 9. April 2019 sowie vom 28. Februar 2022 machte  
die Klägerin Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den  
AVR Caritas geltend. Dies lehnte die Beklagte unter Verweis darauf ab, dass es  
sich nicht um eine Einrichtung der Behindertenhilfe, sondern um eine Pflegeein-  
richtung handele und die Pflegeaufgaben den wesentlichen Bestandteil der Tä-  
tigkeit der Klägerin darstellten. Die Klägerin erhob am 3. Mai 2022 Klage.

5

Sie hat die Auffassung vertreten, ihr stehe in Anwendung des arbeits-  
rechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes Entgelt in gleicher Höhe wie den Mit-  
arbeitern der „K D“ mit Ausbildung als Heilerziehungspfleger zu. Die Beklagte  
verletze diesen Grundsatz, indem sie den Heilerziehungspflegern trotz gleicher  
Tätigkeit ein höheres Entgelt nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den  
AVR Caritas zahle als den Mitarbeitern mit einer fachspezifischen pflegerischen  
Ausbildung wie die der Klägerin. Beide Mitarbeitergruppen übten - unstreitig - in  
der Einrichtung nahezu deckungsgleiche Aufgaben aus. Die Beklagte plane Hei-  
lerziehungspfleger und Krankenpfleger unabhängig von der Ausbildung in die je-  
weiligen Schichten ein. Maßgeblich für die Besetzung einer Schicht sei lediglich,  
ob eine ausreichende Anzahl an Fachkräften eingesetzt werde. Dies gelte insbe-  
sondere für die Besetzung der Nachtschicht. Neben der pflegerischen Tätigkeit  
verrichte die Klägerin auch Tätigkeiten aus dem pädagogischen bzw. erzieheri-  
schen Bereich sowie hauswirtschaftliche Aufgaben. Hilfsweise ergebe sich ihr  
Anspruch aus dem Arbeitsvertrag iVm. den AVR Caritas, weil sie in die Entgelt-  
gruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas einzugruppiert sei.

6

Die Klägerin hat beantragt

7

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin  
ab dem 1. Mai 2019 eine Vergütung nach der Vergütungs-  
gruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu zahlen  
und die jeweils zu zahlenden monatlichen Bruttonachzah-  
lungsbeträge jeweils ab dem Ersten des Folgemonats mit  
fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszins-  
satz zu verzinsen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 8

Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin könne ihr Begehren nicht 9  
auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Die Tätigkeiten  
in der „K D“ unterfielen insgesamt der Anlage 32 zu den AVR Caritas, weil es sich  
nicht um eine Einrichtung der Behindertenhilfe, sondern um eine Pflegeeinrich-  
tung handele. Daher seien die Heilerziehungspfleger an sich in die Entgelt-  
gruppe P 4 dieser Anlage einzugruppieren. Allerdings sei es nicht möglich, zu  
diesen Konditionen Heilerziehungspfleger einzustellen. Es sei aber wünschens-  
wert, in der Einrichtung auch Heilerziehungspfleger tätig werden zu lassen. Daher  
habe sich die Beklagte entschieden, die Heilerziehungspfleger nach der Entgelt-  
gruppe zu vergüten, die diese bei einer Tätigkeit entsprechend ihrer pädagogi-  
schen Ausbildung erhalten würden. Dies sei die Entgeltgruppe S 8b der An-  
lage 33 zu den AVR Caritas, obwohl diese Anlage aufgrund des pflegerischen  
Schwerpunkts der Tätigkeit in der Einrichtung nicht einschlägig sei. Eine solche  
Differenzierung sei sachgerecht und rechtfertige die unterschiedliche Vergütung.  
Ein vertraglicher Anspruch auf eine Vergütung nach dieser Entgeltgruppe be-  
stehe nicht, weil die Klägerin zu 80 % ihrer Arbeitszeit Tätigkeiten einer Pflege-  
kraft ausübe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klä- 10  
gerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, der  
Klage auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes  
stattgegeben und die Eingruppierung der Klägerin, die diese vorrangig geltend  
gemacht hatte, dahinstehen lassen. Die hiergegen gerichtete Revision der Be-  
klagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg, der die  
Sache mit Urteil vom 20. Februar 2025 (- 6 AZR 111/24 -) an das Landesarbeits-  
gericht zurückverwiesen hat. Dieses hat - auf der Grundlage einer Klageände-  
rung in der Berufungsinstanz, mit der die Klägerin vorrangig den Anspruch aus  
arbeitsrechtlichem Gleichbehandlungsgrundsatz und einen arbeitsvertraglichen  
Anspruch lediglich hilfsweise geltend gemacht hat - der Klage in Anwendung des  
arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgegeben. Mit ihrer vom

Landesarbeitsgericht - erneut - zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin zu Recht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und eine Pflicht der Beklagten zur Vergütung der Klägerin nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas festgestellt. 11

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. 12

1. Die Klage ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Aus dem Vorbringen der Klägerin ergibt sich, in welcher Reihenfolge das Gericht über die im Wege der alternativen Klagehäufung verfolgten Ansprüche entscheiden soll. 13

a) Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die Auswahl überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, verstößt grundsätzlich gegen das Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Deshalb muss, was auch konkludent möglich ist, eine Reihenfolge gebildet werden, in der die Streitgegenstände zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden. Dies ist noch im Lauf des Verfahrens möglich (*st. Rspr., ausführlich dazu BAG 29. April 2025 - 9 AZR 37/24 - Rn. 20; 25. Januar 2024 - 6 AZR 363/22 - Rn. 62 mwN, BAGE 182, 318*). Diesem Erfordernis wird die Klage gerecht. Die Klägerin stützt sich - nunmehr - ausdrücklich vorrangig auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Erst an zweiter Stelle begehrt sie Vergütung auf einer arbeitsvertraglichen Anspruchsgrundlage. 14

b) Die Rüge der Revision, die Bildung einer neuen Reihenfolge der zu prüfenden Streitgegenstände stelle eine unzulässige Klageänderung der Klägerin in der Berufungsinstanz dar, hat keinen Erfolg. Die Beklagte hat ausdrücklich zu 15

Protokoll in der mündlichen Verhandlung am 14. August 2025 vor dem Landesarbeitsgericht ihre Einwilligung zur Klageänderung erklärt (§ 533 Nr. 1 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG). Unabhängig davon hat der Senat über die Zulässigkeit der Klageänderung in der Berufungsinanz keine Entscheidung zu treffen. Das Landesarbeitsgericht hat über den geänderten Antrag in der Sache entschieden. Daher ist in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO in der Revision nicht mehr zu prüfen, ob eine Klageänderung nach § 533 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG vorliegt und ob diese ggf. zulässig ist (vgl. BAG 1. Oktober 2025 - 4 AZR 285/24 - Rn. 94; 18. November 2020 - 5 AZR 57/20 - Rn. 15 mwN).

2. Der Feststellungsantrag genügt den Anforderungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Er betrifft einen streitigen Anspruch aus einem zwischen den Parteien bestehenden Rechtsverhältnis, an dessen Feststellung die Klägerin ein berechtigtes Interesse hat. 16

a) Die Feststellungsklage muss sich nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis als Ganzes beziehen. Sie kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (sog. *Elementenfeststellungsklage*, vgl. BAG 13. November 2025 - 6 AZR 73/25 - Rn. 14 mwN). Das besondere Feststellungsinteresse ist in einem solchen Fall gegeben, wenn der Streit durch die Entscheidung über den Antrag insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (vgl. BAG 31. Juli 2025 - 6 AZR 18/25 - Rn. 17 mwN). Das setzt bei einem auf die Feststellung der Grundlage für die Vergütung gerichteten Antrag in der Regel voraus, dass über weitere Faktoren, welche die Vergütungshöhe bestimmen, kein Streit besteht und die konkrete Bezifferung dann lediglich eine Rechenaufgabe ist, die von den Parteien ebenso unstreitig durchgeführt werden kann wie die Umsetzung der weiteren Zahlungsmodalitäten (vgl. BAG 12. November 2025 - 10 AZR 293/24 - Rn. 51 mwN). 17

b) Nach dieser Maßgabe ist das erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Zwischen den Parteien ist lediglich streitig, ob die Beklagte der Klägerin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas 18

schuldet. Über die Höhe der der Klägerin aus dieser Entgeltgruppe zu zahlenden Vergütung streiten die Parteien nicht. Mit der Entscheidung wird die Grundlage der Vergütung der Klägerin für die Zukunft dem Streit der Parteien entzogen. Am erforderlichen Feststellungsinteresse mangelt es insoweit auch nicht deshalb, weil zum 1. Januar 2027 eine neue Fassung der AVR Caritas in Kraft treten wird und sich die Eingruppierung nicht mehr nach Anlagen, sondern nach dem Anhang Entgeltordnung zu den AVR Caritas richten wird. Nach § 59 Abs. 3 Satz 3 der ab dem 1. Januar 2027 geltenden AVR Caritas wird die bisherige Anlage 32, Anhang D Abschnitt I in den neuen Anhang Entgeltordnung, Teil B Abschnitt XI Nr. 1, und die bisherige Anlage 33, Anhang B in den neuen Anhang Entgeltordnung, Teil B Abschnitt XXIV übergeleitet. Inhaltliche Veränderungen - soweit für die Revision relevant - ergeben sich nicht.

c) Das erforderliche Feststellungsinteresse besteht auch für Ansprüche, welche die Klägerin für die Vergangenheit seit Mai 2019 geltend macht. Sie ist insoweit nicht verpflichtet, eine Leistungsklage zu erheben. Für eine Feststellungsklage besteht trotz der Möglichkeit einer Leistungsklage ein Feststellungsinteresse, wenn durch sie der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (*vgl. BAG 15. Juli 2021 - 6 AZR 561/20 - Rn. 14 mwN*). Dies ist hier der Fall. Der nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Gegenwartsbezug ist auch für die in der Vergangenheit liegenden Zeiträume gegeben. Die Klägerin erstrebt gegenwärtige rechtliche Vorteile in Form eines höheren Entgelts (*vgl. BAG 15. Juli 2021 - 6 AZR 561/20 - Rn. 15 mwN*). 19

d) Entgegen dem Berufungsurteil handelt es sich jedoch nicht um ein an eine Eingruppierungsfeststellungsklage (*zu deren Zulässigkeit vgl. zB BAG 17. Juli 2024 - 4 AZR 273/23 - Rn. 13; vgl. hierzu auch BAG 5. November 2025 - 7 AZR 186/24 - Rn. 43*) angelehntes Begehren. Die Parteien streiten nicht darüber, ob die Klägerin bestimmte Merkmale einer Entgeltgruppe erfüllt. Vielmehr steht im Streit, ob die Beklagte ihre Entscheidung, die Heilerziehungspfleger nach der aus ihrer Sicht nicht einschlägigen Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas und damit „übertariflich“ zu vergüten, auch auf die Klägerin zu erstrecken verpflichtet ist. Doch führt dieser Rechtsfehler des Landesarbeits- 20

gerichts nicht zum Erfolg der Revision, weil sich die Entscheidung aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 561 ZPO).

e) Der Feststellungsantrag ist auch zulässig, soweit er Zinsforderungen zum Gegenstand hat (*vgl. BAG 3. Juli 2014 - 6 AZR 1088/12 - Rn. 12*). Die Zinsforderung ist gegenüber der Hauptforderung akzessorisch. Sie soll in prozessualer Hinsicht das Schicksal der Hauptforderung teilen, wie die Regelungen des § 4 Abs. 1 und des § 264 Nr. 2 ZPO zeigen (*vgl. BAG 21. November 2013 - 6 AZR 23/12 - Rn. 16 mwN*). 21

II. Die Feststellungsklage ist begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf eine Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas ab dem 1. Mai 2019. Dieser folgt aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 22

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Dieser Grundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss diese Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Dabei kommt es darauf an, ob sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden sind. Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (*vgl. nur BAG 11. Dezember 2025 - 6 AZR 47/25 - Rn. 14 mwN*). 23

2.        Danach hat die Klägerin Anspruch auf eine Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas in Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Die Beklagte hat bei ihrer Entscheidung, den in ihrer Einrichtung „K D“ beschäftigten Mitarbeitern mit Ausbildung zum Heilerziehungspfleger eine freiwillige Leistung in Form einer nicht den Regeln der AVR Caritas entsprechenden - höheren - Vergütung zu gewähren, nicht nach Tätigkeitsmerkmalen der Arbeitnehmer unterschieden und muss die von ihr vorgenommene Gruppenbildung deshalb an den Maßstäben des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes messen lassen. 24

a)        Der Anwendbarkeit des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes steht nicht entgegen, dass es sich bei der Beklagten um eine kirchliche Einrichtung handelt. Zwar kann im Wege des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kein rechtswidriges Verhalten gefordert werden (*keine „Gleichheit im Unrecht“*; vgl. BAG 25. Januar 2023 - 10 AZR 29/22 - Rn. 40; 18. Dezember 2019 - 10 AZR 141/18 - Rn. 63; vgl. für unrechtmäßiges Verwaltungshandeln BAG 19. Februar 2003 - 7 AZR 67/02 - zu III 2 c der Gründe, BAGE 105, 161). Doch kann offenbleiben, ob im Streitfall mit der über die einschlägigen Bestimmungen der AVR Caritas hinausgehenden Vergütung der Heilerziehungspfleger ein kirchenrechtlich unzulässiges Verhalten der Beklagten vorliegt. Selbst wenn das der Fall wäre, stünde das im weltlichen Rechtskreis dem aus der Zurücksetzung der Klägerin gegenüber den Heilerziehungspflegern folgenden individualrechtlichen Anspruch wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht entgegen. Darum findet auf kirchliche Einrichtungen der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz uneingeschränkt Anwendung. 25

aa)       Es ist bisher ungeklärt, ob eine Begünstigung einzelner Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern mit den Verpflichtungen des Dienstgebers aus Art. 9 Abs. 4 Sätze 3 und 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes idF vom 22. November 2022 (GO) und dem diesen zugrundeliegenden Leitbild der Dienstgemeinschaft vereinbar und damit kirchenrechtlich zulässig ist. Zum Teil wird - wie bei Tarifverträgen - grundsätzlich von einer Anwendung des Günstigkeitsprinzips ausgegangen (vgl. KAGH 9. Juli 2021 - M 12/2020 - zu II 2 a der Gründe; 9. Juli 26

2021 - M 26/2020 - zu II 2 a der Gründe; vgl. auch Jousen Gedächtnisschrift Oxenknecht-Witzsch 2023 S. 133, 135 ff.; zweifelnd dagegen Richardi/Spelge KirchenArbR/Spelge 9. Aufl. § 15 Rn. 49 f.). Zum Teil wird angenommen, kirchenrechtlich seien nur individuell vereinbarte Abweichungen zulässig, der Dienstgeber dürfe jedoch kein eigenes, von den AVR abweichendes System schaffen und damit im Ergebnis Arbeitsbedingungen auf dem Ersten Weg festsetzen. Selbst wenn das einseitig vom Dienstgeber geschaffene System Mitarbeiter begünstige, widerspreche es den Grundsätzen des Dritten Weges, für den sich die katholische Kirche mit Art. 9 Abs. 1 GO entschieden hat (*hierzu ausführlich Jousen aaO S. 141 f.*).

bb) Der Senat muss nicht entscheiden, ob die Beklagte durch die Vergütung der Heilerziehungspfleger nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas ihre sie im kirchlichen Rechtskreis treffenden Verpflichtungen verletzt hat. Ein kirchenrechtlich unzulässiges Verhalten verwehrt es der Klägerin jedenfalls nicht, sich individualrechtlich im weltlichen Rechtskreis auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu berufen. In diesem Rechtskreis sind die Abweichungen von den AVR Caritas, die ein Arbeitgeber zugunsten einer Arbeitnehmergruppe vorgenommen hat, jedenfalls gegenüber dieser wirksam (*vgl. BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 308/17 - Rn. 38, BAGE 163, 56*). Die Vertragsfreiheit kirchlicher Arbeitgeber wird insoweit durch Kirchenrecht nicht eingeschränkt (*vgl. Jousen Gedächtnisschrift Oxenknecht-Witzsch 2023 S. 133, 134*). Daraus folgt zugleich, dass sich die Klägerin im weltlichen Rechtskreis darauf berufen kann, die Bevorzugung der Heilerziehungspfleger sei nicht gerechtfertigt. Der in diesem Rechtskreis geltende arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kann durch kirchenrechtliche Vorgaben weder ausgeschlossen noch beschränkt werden.

cc) Dieses Verständnis steht mit dem durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht in Einklang. 28

(1) Allerdings stehen kirchlicher und weltlicher Rechtskreis nicht gänzlich beziehungslos nebeneinander. Vielmehr ist bei der Interpretation des Arbeitsrechts dem Selbstverständnis der Kirchen ein besonderes Gewicht beizumessen. Die Einbeziehung der religionsgemeinschaftlichen Arbeitsverhältnisse in das staat- 29

liche Arbeitsrecht ändert nichts daran, dass sie weiterhin den eigenen Angelegenheiten der Kirche zuzuordnen sind, weshalb die staatlichen Arbeitsgerichte bei einer Entscheidung von Streitigkeiten zwischen kirchlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die von den Religionsgemeinschaften festgelegten Grundverpflichtungen als Entscheidungsmaßstab zugrunde legen müssen. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts bleibt für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse bestimmend. Diese Garantie bedeutet umgekehrt jedoch keine generelle Ausklammerung aus dem staatlichen Arbeitsrecht. Sie bezweckt vielmehr als Ausformung eines freiheitsrechtlichen Belangs eine Privilegierung innerhalb der staatlichen Rechtsordnung, um eine glaubhafte Erfüllung des kirchlichen Auftrags zu gewähren (*vgl. BVerfG 20. März 2026 - 2 BvR 211/25 - Rn. 34*).

(2) Die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verletzt offensichtlich weder das Selbstverständnis der Kirchen noch die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes und steht auch der glaubhaften Erfüllung des kirchlichen Auftrags nicht entgegen. Es ist nicht ersichtlich, dass diese Anwendung die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen in ihrer dem Selbstbestimmungsrecht zuzuordnenden Grundentscheidung darüber beschränkt, welche Dienste es bei ihnen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind (*vgl. auch BAG 5. Oktober 2023 - 6 AZR 210/22 - Rn. 30, BAGE 182, 46*). Ebenso wenig ist erkennbar, dass die sich im weltlichen Rechtskreis entfaltende uneingeschränkte Bindung kirchlicher Einrichtungen, für die die maßgeblichen arbeitsrechtlichen Regelungen auf dem Dritten Weg gefunden werden, an den gewohnheitsrechtlich anerkannten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz eine im kirchlichen Rechtskreis wirkende Grundentscheidung für die Findung kirchlichen Arbeitsrechts auf diesem Weg in Frage stellt (*zur Gewährleistung dieses Weges durch Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV vgl. BAG 5. Oktober 2023 - 6 AZR 308/22 - Rn. 19, BAGE 182, 60*). Dies gilt umso mehr, als die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegend überhaupt nur in Betracht kommt, weil die Beklagte die nach der AVR Caritas maßgeblichen Eingruppierungsregelungen auf die Heilerziehungspfleger nicht anwendet und sich insoweit vom Dritten Weg gerade gelöst hat. Soweit sich die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat darauf

30

berufen hat, die Einrichtung aus finanziellen Gründen nicht weiterbetreiben zu können, wenn den Kinderkranken-/Gesundheitspflegern ebenfalls eine Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu zahlen wäre, kann dies zum einen als neuer Sachvortrag in der Revisionsinstanz nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO keine Berücksichtigung finden. Zum anderen kann die Beklagte nicht für sich in Anspruch nehmen, aus dem im weltlichen Rechtskreis geltenden staatlichen Arbeitsrecht ausgeklammert zu werden, weil sie nur so einer bestimmten Gruppe von Mitarbeitern ein nicht durch unterschiedliche Tätigkeiten gerechtfertigtes höheres Entgelt zukommen lassen kann. Eine solche Privilegierung bezweckt Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV nicht.

b) In der Entscheidung der Beklagten, (allein) den Mitarbeitern mit Ausbildung zum Heilerziehungspfleger in der Einrichtung „K D“ eine Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu gewähren, liegt ein eigenes gestaltendes Verhalten. 31

aa) Zwar kann eine mögliche fehlerhafte Eingruppierung der Mitarbeiter mit einer Ausbildung zum Heilerziehungspfleger durch die Beklagte eine ebenfalls fehlerhafte Eingruppierung der Klägerin nicht begründen (*vgl. BAG 23. Oktober 2012 - 4 AZR 48/11 - Rn. 17*). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kommt als Anspruchsgrundlage nur dann zum Tragen, wenn der Arbeitgeber allein nach einem anderen, in der Regel von ihm aufgestellten Grundsatz Leistungen gewährt, von denen der Arbeitnehmer trotz Erfüllung der für den begünstigten Arbeitnehmerkreis aufgestellten Voraussetzungen zu Unrecht ausgeschlossen ist. Eine solche bewusste Entscheidung der Beklagten liegt im Streitfall jedoch vor. 32

bb) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass sich die Beklagte bei der Gewährung einer Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas für die in der Einrichtung beschäftigten Heilerziehungspfleger bewusst über die Vorgaben der AVR Caritas hinweggesetzt hat. 33

Diese Feststellung wird nicht nur nicht von der Revision angegriffen, sondern vielmehr von der Beklagten in der Revisionsbegründung bestätigt. Dort trägt die Beklagte vor, dass sie davon ausgehe, „dass grundsätzlich eine Eingruppierung nach der Anlage 32 zu den AVR Caritas zutreffend“ sei. Da eine Versorgung der Kinder und Jugendlichen durch Heilerziehungspfleger gleichwohl wünschenswert sei, „die Anlage 32 zu den AVR Caritas aber für die Beschäftigung von Heilerziehungspflegern im Pflegedienst keine sachgerechte Eingruppierungsmöglichkeit“ vorsehe, lasse sich dieses Dilemma „nur dadurch lösen, dass an einer Stelle von den Eingruppierungsregeln in den AVR Caritas abgewichen“ werde. Deshalb habe sich die Beklagte „dafür entschieden, bei Heilerziehungspflegern abweichend von dem tatsächlichen Schwerpunkt ihrer Tätigkeit zu unterstellen, dass sie im Sozial- und Erziehungsdienst entsprechend der Anlage 33 tätig sind“, also eine pädagogische Tätigkeit der Heilerziehungspfleger iSd. Anlage 33 zu den AVR Caritas „zu fingieren“.

c) Ebenfalls zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass die Klägerin gegenüber den mit ihr vergleichbaren Heilerziehungspflegern aufgrund der Gestaltungsentscheidung der Beklagten benachteiligt wird.

aa) Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, dass die Klägerin eine geringere Vergütung sowohl im Hinblick auf das Grundentgelt als auch mit Blick auf die Entwicklungsstufen erhält als die Heilerziehungspfleger, wird von der Revision ebenso wenig angegriffen wie die Annahme, der „Pflegebonus“ während der Corona-Pandemie stelle keine Kompensation für die geringere Vergütung dar.

bb) Auch greift die Revision die Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht an, die Klägerin sei aufgrund des Inhalts der Tätigkeiten als Mitglied der Gruppe der Arbeitnehmer mit pflegerischer Ausbildung mit den Arbeitnehmern der Gruppe der Heilerziehungspfleger vergleichbar. Vielmehr bestätigt sie in ihrer Revisionsbegründung, dass die Heilerziehungspfleger „identische Aufgaben“ wie die Klägerin als Kinderkrankenschwester erfüllen. Der Senat ist daher an diese Feststellung gebunden (§ 559 Abs. 2 ZPO).

- d) Die unterschiedliche Behandlung der Klägerin und der Heilerziehungspfleger ist nicht von einem sachlichen Grund getragen. Dies hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler erkannt. 38
- aa) Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage ist gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Hierfür ist entscheidend, ob sich nach dem Leistungszweck Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, einer Gruppe von Arbeitnehmern die der anderen Gruppe gewährte Leistung vorzuenthalten. Für die Frage der Rechtfertigung ist auf den Zweck abzustellen, der für die Gewährung der Leistung - und nicht für deren Vorenthaltung - maßgeblich ist. Die Zweckbestimmung ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird. Die Gründe für die Differenzierung zwischen der begünstigten Gruppe und den benachteiligten Arbeitnehmern müssen auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und dürfen nicht gegen höherrangige Wertentscheidungen verstoßen (*st. Rspr., vgl. BAG 26. November 2025 - 5 AZR 239/24 - Rn. 23 mwN*). 39
- bb) Danach liegt kein tragender Rechtfertigungsgrund für die Gewährung einer Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas nur an die Heilerziehungspfleger und nicht auch an die Klägerin vor. 40
- (1) Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, personalpolitische Gründe rechtfertigten die Ungleichbehandlung nicht. Entgegen der Revision hat das Landesarbeitsgericht nicht ohne nähere Begründung die unterschiedliche Vergütungsgewährung als „willkürlich“ angesehen. 41
- (a) Die Beklagte hat geltend gemacht, die höhere Vergütung für die Heilerziehungspfleger im Vergleich zur Klägerin als Kinderkrankenschwester ziele darauf ab, für die Heilerziehungspfleger eine fachlich einschlägige Tätigkeit zu fingieren, weil diese auf der Grundlage der Anlage 32 zu den AVR Caritas nicht sachgerecht vergütet werden könnten. Es sei für die Heilerziehungspfleger unattraktiv, eine Tätigkeit anzunehmen, die nach völlig anderen Kriterien als die 42

übliche Vergütung nach Anlage 33 zu den AVR Caritas eingruppiert sei, zumal es sich um einen Mangelberuf handele.

(b) Soweit die Beklagte auf ihren Vortrag aus dem Schriftsatz vom 22. Juli 2025 verweist und damit eine Verfahrensrüge dergestalt erheben will, dass das Landesarbeitsgericht Sachvortrag übergangen habe, führt dies - unabhängig davon, ob die Gehörsrüge den Anforderungen von § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO genügt - nicht zum Erfolg der Revision. Das Berufungsgericht hat sich mit den arbeitsmarktpolitischen Argumenten der Beklagten auseinandergesetzt und geprüft, ob eine Besserstellung der Arbeitnehmergruppe der Heilerziehungspfleger erforderlich war, um die Beklagte in die Lage zu versetzen, diese Arbeitnehmer zu rekrutieren. Dabei hat es jedoch festgestellt, dass nicht erkennbar sei, ob und wenn ja, wann Einstellungsschwierigkeiten bei Heilerziehungspflegern bestanden, die sich nur durch die Gewährung einer Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas beseitigen ließen. Auch sei ein besonderer Bedarf an der Einstellung von Heilerziehungspflegern nicht ohne Weiteres nachvollziehbar. Ebenso sei nicht ersichtlich, dass diese Wert auf eine vergütungsmäßige Besserstellung gegenüber den (Kinder-)Krankenpflegern legten. 43

Dies lässt reversible Rechtsfehler nicht erkennen. Denn auf den Vortrag der Klägerin zur Ungleichbehandlung hat die Beklagte die nicht ohne Weiteres erkennbaren Gründe für die von ihr vorgenommene Differenzierung offenzulegen und so substantiiert darzutun, dass durch das Gericht beurteilt werden kann, ob die Gruppenbildung auf sachlichen Kriterien beruht (*vgl. zur Darlegungs- und Beweislast bei Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes BAG 25. Januar 2023 - 10 AZR 29/22 - Rn. 27*). Soweit sich die Beklagte also auf eine von ihr getroffene personalpolitische Entscheidung berufen will, muss sie objektiv nachvollziehbare, plausible Gründe für ihre Prognose, sie könne zu den Bedingungen der AVR Caritas keine Heilerziehungspfleger gewinnen, darlegen (*vgl. BAG 20. Februar 2025 - 6 AZR 111/24 - Rn. 28; 21. März 2001 - 10 AZR 444/00 - zu II 2 d der Gründe*). Das ist mit den pauschalen Hinweisen auf bloß behauptete Rekrutierungsschwierigkeiten für Mitarbeiter mit der Ausbildung zum 44

Heilerziehungspfleger, auf die sich der Vortrag der Beklagten beschränkt, nicht geschehen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat. Hierzu fehlt es an konkreten Darlegungen.

(c) Die Rüge der Beklagten, das Landesarbeitsgericht habe das Verfahren mangels Beweiserhebung verletzt, ist bereits unzulässig. Von einer näheren Begründung wird gemäß § 564 Satz 1 ZPO abgesehen. 45

(2) Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die unterschiedliche berufliche Qualifikation der (Kinder-)Kranken- und der Heilerziehungspfleger rechtfertige die Ungleichbehandlung nicht, ist ein Rechtsfehler ebenfalls nicht erkennbar. Nach dem eigenen Vortrag der Beklagten bilden Aufgaben, die „eher dem Sozial- und Erziehungsdienst zuzuordnen sind“, gerade nicht den Schwerpunkt der Tätigkeit in der „K D“ in Bezug auf die identischen Aufgaben der beiden Berufsgruppen. Die Beklagte stützt sich darauf, dass die Qualifikation der Heilerziehungspfleger „sehr hilfreich“ bzw. „wünschenswert“ sei, jedoch stellt das Landesarbeitsgericht zu Recht fest, dass es an konkretem Vortrag dazu fehlt, welche Aufgaben und in welchem Umfang ausschließlich von Heilerziehungspflegern wahrgenommen werden können. Insbesondere ist aus dem Vortrag der Beklagten nicht ersichtlich, warum sie Heilerziehungspfleger einstellt, ohne sie mit ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeiten zu beschäftigen, sie aber entsprechend dieser Ausbildung vergütet. Gerade mit Blick auf die Argumentation der Beklagten, es handele sich bei der von ihr betriebenen Einrichtung um eine Pflegeeinrichtung iSd. Anlage 32 zu den AVR Caritas, liegen die Antworten auf diese Fragen auch nicht auf der Hand. 46

(3) Ausgehend davon, dass die Beklagte selbst nicht annimmt, dass die Tätigkeitsmerkmale der AVR Caritas eine Eingruppierung der in der „K D“ beschäftigten Heilerziehungspfleger in die Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas rechtfertigen und dementsprechend den insoweit notwendigen Vortrag nicht geleistet hat, liegt auch im Übrigen kein Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts bei der Verneinung eines sachlichen Grundes für die Ungleichbehandlung vor. 47

3. Liegt - wie im Streitfall - ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (vgl. BAG 11. Dezember 2025 - 6 AZR 47/25 - Rn. 14). Daher hat die Klägerin Anspruch darauf, ebenso wie die Mitarbeiter der Gruppe der Heilerziehungspfleger der „K D“ eine Vergütung nach der Entgeltgruppe S 8b der Anlage 33 zu den AVR Caritas zu erhalten. Unerheblich ist dabei entgegen der Ansicht der Revision, dass die Klägerin nicht dieselbe Qualifikation wie die Heilerziehungspfleger aufweist. Die Beklagte setzt auch die Heilerziehungspfleger nicht entsprechend ihrer Qualifikation ein, sondern hat sich im Ergebnis von den AVR Caritas und deren tätigkeits- und qualifikationsbezogenem Eingruppierungsansatz gelöst. 48

Entgegen der Revision handelt es sich dabei nicht um einen Anspruch aus dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, das in der deutschen Rechtsordnung keine alleinige Anspruchsgrundlage ist, sondern einer Umsetzung in eine solche bedarf (vgl. BAG 21. Juni 2000 - 5 AZR 806/98 - zu I der Gründe). Vielmehr ergibt sich die Rechtsfolge aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz selbst, der als Grundprinzip des deutschen Arbeitsrechts gewohnheitsrechtlich anerkannt und zugleich Anspruchsgrundlage und Schranke der Rechtsausübung ist (vgl. BAG 19. Dezember 2024 - 6 AZR 209/23 - Rn. 18; 18. Oktober 2018 - 6 AZR 300/17 - Rn. 19). 49

4. Die Ansprüche der Klägerin sind nicht nach § 23 Abs. 1 Satz 1 der AVR Caritas verfallen. Danach verfallen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) hat die Klägerin mit Schreiben vom 9. April 2019 und erneut mit Schreiben vom 28. Februar 2022 die streitbefangenen Entgeltforderungen geltend gemacht. Nach § 23 Abs. 2 der AVR Caritas genügt für denselben Sachverhalt die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen. 50

5. Der Anspruch auf Verzugszinsen folgt aus § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB. Nach Abschnitt X Buchst. a Satz 1 der Anlage 1 zu den AVR Caritas sind die Bezüge, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, am letzten Werktag des Kalendermonats fällig. Damit sind nach § 187 Abs. 1 BGB mit dem Folgetag Verzugszinsen geschuldet. 51
6. Nicht zur Entscheidung des Senats fällt der hilfsweise geltend gemachte Anspruch aus dem Arbeitsvertrag iVm. den AVR Caritas an. 52
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 53

Spelge

Wemheuer

Volk

Kuhring

Steinbrück