

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 194/25 (F)
4 Sa 157/14, 4 Sa 238/14
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Mai 2026

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Roloff und Dr. Pulz sowie den ehrenamtlichen Richter Wein und die ehrenamtliche Richterin Dr. Böning für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 28. Mai 2014 - 4 Sa 157/14, 4 Sa 238/14 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin eine Entschädigung wegen unzulässiger Benachteiligung wegen der Religion zu zahlen. 1

Der Beklagte ist ein im Oktober 2012 in der Rechtsform eines Vereins gegründetes Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Nach seiner Satzung erfüllt er seine Aufgaben durch seine Werke „Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband“ und „Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst“. Am 23. November 2012 schrieb er folgende Stelle aus: 2

„Wir suchen zum 01.01.2013 im Projekt ‚Parallelberichterstattung zur UN-Antirassismuskonvention‘ im Zentrum ‚Migration und Soziales‘ des EWDE in Berlin eine/n

Referenten/in (60%)

befristet auf 2 Jahre

Es soll ein unabhängiger Bericht zur Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention durch Deutschland erstellt werden, der den Vereinten Nationen als zusätzliche Grundlage für ihre Abschließenden Bemerkungen zum deutschen Staatenbericht dienen kann. Der Bericht wird in Beratung mit Menschenrechtsorganisationen und weiteren Interessenträgern erstellt und soll Politik, Verwaltung und Organisationen menschenrechtlich begründete Handlungsoptionen aufzeigen.

Das Aufgabengebiet umfasst:

- Begleitung des Prozesses zur Staatenberichterstattung 2012 - 2014

- Erarbeitung des Parallelberichts zum deutschen Staatenbericht sowie von Stellungnahmen und Fachbeiträgen
- Projektbezogene Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen sowie Mitarbeit in Gremien
- Information und Koordination des Meinungsbildungsprozesses im Verbandsbereich
- Organisation, Verwaltung und Sachberichterstattung zum Arbeitsbereich

Sie erfüllen folgende Voraussetzungen:

- abgeschlossenes Hochschulstudium der Rechtswissenschaften oder vergleichbare Qualifikation
- fundierte Kenntnisse im Völkerrecht und der Antirassismusbearbeitung
- gute Kenntnisse und Erfahrungen in der Bewirtschaftung von Projektmitteln
- sehr gute Englischkenntnisse
- Analysefähigkeit, Lernbereitschaft, Initiative, Belastbarkeit
- Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung
- Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Bereitschaft zu häufigen Dienstreisen

Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen ungeachtet ihrer Herkunft oder Hautfarbe, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder ihrer sexuellen Identität.

Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an.

...“

Die Anforderung einer Kirchenzugehörigkeit entsprach der damals geltenden Richtlinie des Rates der EKD nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evange-

3

lischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes vom 1. Juli 2005. Diese setzt nach § 3 grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD oder einer Kirche voraus, mit der die EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist, lässt aber für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, im Bedarfsfall die Einstellung von Personen zu, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören.

Die konfessionslose Klägerin bewarb sich mit Schreiben vom 29. November 2012 auf diese Stelle. Daneben bewarben sich weitere Personen, von denen vier zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, nicht jedoch die Klägerin. Der Beklagte besetzte die Stelle mit einem Bewerber, der sich in seiner Bewerbung als „in der Berliner Landeskirche sozialisierter evangelischer Christ“ bezeichnet hatte.

4

Nachdem die Klägerin am 23. Januar 2013 erfahren hatte, dass sie für die ausgeschriebene Stelle nicht berücksichtigt worden war, machte sie mit Schreiben vom 25. Februar 2013 Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche gegen den Beklagten mit der Begründung geltend, sie sei wegen ihrer Konfessionslosigkeit benachteiligt worden. Der Beklagte teilte ihr mit Schreiben vom 26. März 2013 die Gründe mit, die zur Auswahl des letztlich eingestellten Bewerbers geführt hatten.

5

Mit ihrer am 30. April 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt die Klägerin von dem Beklagten die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

6

Sie hat die Auffassung vertreten, die Stellenausschreibung begründe die Vermutung, dass sie die Stelle wegen ihrer Konfessionslosigkeit nicht erhalten habe. Diese Benachteiligung wegen der Religion sei auch nicht ausnahmsweise nach § 9 Abs. 1 AGG zulässig. Diese Bestimmung sei unionsrechtskonform dahin auszulegen, dass eine Rechtfertigung nur im verkündigungsnahen Bereich, der hier nicht betroffen sei, in Betracht komme. Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche gewährleiste nicht, dass eine

7

Person tatsächlich den christlichen Glauben teile, die christlichen Werte achte und sie bei der täglichen Arbeit berücksichtige. Aus Gründen der Prävention sei die Entschädigung auf mindestens fünf Bruttomonatsverdienste der Entgeltgruppe 13 TVöD bei einer Arbeitszeit von 60 % festzusetzen. Es handele sich um einen schweren Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), zudem bestehe Wiederholungsgefahr. Auch bei künftigen Bewerbungen müsse sie damit rechnen, wegen ihrer Konfessionslosigkeit beim Beklagten keine Anstellung zu finden.

Die Klägerin hat beantragt,

8

den Beklagten zu verurteilen, an sie eine angemessene Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, einen Betrag iHv. 9.788,65 Euro jedoch nicht unterschreiten sollte.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei nicht entgegen den Vorgaben des AGG wegen der Religion rechtswidrig benachteiligt worden. Eine etwaige Benachteiligung wegen der Religion sei vielmehr nach § 9 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Die Zugehörigkeit zu einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche sei nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung. Als Referent werde der Stelleninhaber unmittelbar nach außen tätig und vertrete die Meinung des Beklagten und die seiner nachgeordneten Einrichtungen nicht nur in Fachkreisen, sondern auch gegenüber der Öffentlichkeit und der Politik. Dies gelte insbesondere für die Erarbeitung des Parallelberichts und für die begleitenden Publikationen und Fachbeiträge, die den Schwerpunkt der Tätigkeit des Stelleninhabers ausmachten. Zudem wirke sich aus, dass der Stelleninhaber in der Zentrale angesiedelt sei und damit intensive Einblicke in die innere Struktur des Beklagten erhalte. All dies führe dazu, dass der Stelleninhaber selbständig im inneren Einklang mit den Werten und Überzeugungen des Beklagten agieren müsse. Insoweit sei das Erfordernis der Zugehörigkeit zu einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche nicht nur ein geeignetes, sondern das verlässlichste Kriterium, um zu gewährleisten, dass sich der Mitarbeiter mit dem Auftrag des Beklagten identifiziere und zu dessen Erfüllung beitrage.

9

Das Arbeitsgericht hat der Klägerin eine Entschädigung iHv. 10
1.957,73 Euro zugesprochen und die Klage im Übrigen abgewiesen. Auf die Be-
rufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht - unter Zurückweisung der
Berufung der Klägerin - das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage
insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revi-
sion verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Der Beklagte begehrt die Zu-
rückweisung der Revision. Der Senat hat mit Beschluss vom 17. März 2016
(- 8 AZR 501/14 (A) - BAGE 154, 285) dem Gerichtshof der Europäischen Union
gemäß Art. 267 AEUV ua. Fragen zur Auslegung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie
2000/78/EG vorgelegt, die dieser mit Urteil vom 17. April 2018 (- C-414/16 -
[Egenberger]) beantwortet hat. Das daraufhin ergangene, teilweise klagestattge-
bende Urteil des Senats vom 25. Oktober 2018 (- 8 AZR 501/14 - BAGE 164,
117) hat das Bundesverfassungsgericht durch Beschluss vom 29. September
2025 (- 2 BvR 934/19 -) insgesamt aufgehoben und die Sache an das Bundesar-
beitsgericht zurückverwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Berufungsgericht hat im 11
Ergebnis zu Recht auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts
Berlin abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Die Klage ist unbegrün-
det.

I. Das Berufungsgericht ist allerdings zu Unrecht davon ausgegangen, die 12
in der Stellenausschreibung indizierte Benachteiligung der Klägerin wegen der
Religion könne durch § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG gerechtfertigt werden.

Die Bestimmung kommt wegen des Anwendungsvorrangs des Unions- 13
rechts nicht zur Anwendung. Sie ist dahin auszulegen, dass es in dem Fall, dass
eine Religionsgemeinschaft, kirchliche Einrichtung oder Vereinigung ihr Selbst-
bestimmungsrecht ausübt und die Zugehörigkeit zu einer Kirche als berufliche
Anforderung bestimmt hat, für die Rechtfertigung einer Benachteiligung wegen

der Religion weder auf die Art der Tätigkeit noch die Umstände ihrer Ausübung ankommt. In dieser Auslegung ist die Bestimmung mit den unionsrechtlichen Vorgaben des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG, welche auf die Art der Tätigkeit und die Umstände ihrer Ausübung abstellen, nicht vereinbar (vgl. *EuGH 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger] Rn. 63*). Da § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG einer unionsrechtskonformen Auslegung im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG nicht zugänglich ist, muss die Bestimmung unangewendet bleiben (*EuGH 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger] Rn. 71 ff.; 11. September 2018 - C-68/17 - [IR] Rn. 63 ff.*). Das Bundesverfassungsgericht hat die diesbezügliche Argumentation des Senats in seiner Entscheidung vom 25. Oktober 2018 (- 8 AZR 501/14 - Rn. 24 ff., BAGE 164, 117) nicht beanstandet (*BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 269*). Der Senat hält insoweit an seiner Rechtsauffassung fest.

- II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich jedoch aus anderen Gründen als zutreffend (§ 561 ZPO). Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen den Beklagten aus § 15 Abs. 2 AGG wegen einer unzulässigen Benachteiligung wegen der Religion. 14
1. Die Klägerin hat den Anspruch auf Entschädigung frist- und formgerecht geltend gemacht (§ 15 Abs. 4 AGG) und die Entschädigung fristgerecht eingeklagt (§ 61b Abs. 1 ArbGG). 15
2. Sie wurde unmittelbar durch die Nichteinstellung durch den Beklagten benachteiligt. Diese weniger günstige Behandlung hat sie indes nicht unzulässig wegen ihrer Konfessionslosigkeit und damit wegen der Religion gemäß § 1, § 3 Abs. 1, § 7 Abs. 1 AGG erfahren. 16
- a) Schreibt der Arbeitgeber eine Stelle entgegen § 11 AGG unter Verstoß gegen §§ 7 ff. AGG aus, kann dies die Vermutung iSv. § 22 AGG begründen, dass die sich erfolglos bewerbende Person wegen eines Merkmals iSv. § 1 AGG benachteiligt wurde (*BAG 23. November 2023 - 8 AZR 164/22 - Rn. 29, BAGE 182, 185*). Dabei nimmt § 1 AGG mit dem Begriff „Religion“ den entspre- 17

chenden Begriff der Richtlinie 2000/78/EG auf (*vgl. hierzu BAG 29. Januar 2026 - 8 AZR 49/25 - Rn. 18*).

b) Vorliegend begründet die Stellenausschreibung des Beklagten vom 23. November 2012 keine Vermutung, dass die Klägerin bei der späteren Einstellungsentscheidung unzulässig wegen der Religion benachteiligt worden ist. Die in der Stellenausschreibung angelegte Benachteiligung wegen der Religion durch den Ausschluss von Bewerbern, die nicht der evangelischen Kirche oder einer Kirche der ACK angehören, ist nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG gerechtfertigt. 18

aa) Nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion 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 nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. 19

bb) Der Gerichtshof der Europäischen Union und das Bundesverfassungsgericht haben zur Auslegung des § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG unter Berücksichtigung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG und Art. 4 Abs. 1 und 2 iVm. Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV in der Sache weitestgehend einheitliche Maßstäbe entwickelt (*EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung]; 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger]; BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 -*). 20

(1) § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG ist danach unionsrechts- und verfassungskonform dahin auszulegen, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt (*vgl. EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwan-* 21

gerschaftsberatung] Rn. 49; 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger] Rn. 61 ff.) bzw. die Anforderung der Kirchenzugehörigkeit geeignet, erforderlich und angemessen ist (vgl. BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 224 ff.). Die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts beachten (EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung] aaO).

(2) Aus der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung muss sich 22
objektiv ein direkter Zusammenhang zwischen der aufgestellten beruflichen Anforderung - hier der Kirchenmitgliedschaft - und der fraglichen Tätigkeit ergeben. Erforderlich ist eine Einzelfallbetrachtung, die die jeweils betroffene Stelle in den Blick nimmt (EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung] Rn. 51; 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger] Rn. 63; BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 217 unter „Schärfung“ der sog. Plausibilitätskontrolle). Es obliegt der betroffenen Religionsgemeinschaft, anhand ihres Selbstverständnisses nachvollziehbar, schlüssig und widerspruchsfrei darzulegen, worin der Zusammenhang zwischen der aufgestellten beruflichen Anforderung und der konkret betroffenen Tätigkeit besteht. Ausgangspunkt der Prüfung bildet das der staatlichen Beurteilung entzogene Ethos der Religionsgemeinschaft. Inwieweit eine Tätigkeit der Mitwirkung an der Bestimmung und Verwirklichung des Ethos dient, kann ohne Kenntnis der von Seiten der Religionsgemeinschaft zu bestimmenden Glaubensinhalte und der hieraus zu ziehenden Schlussfolgerungen nicht beurteilt werden (vgl. EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung] Rn. 46; 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger] aaO; BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 218).

(3) Weiterhin muss die berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Kir- 23
che oder Organisation „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ iSv. Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG sein. Auch wenn es den staatlichen Gerichten im Regelfall nicht zusteht, über das der angeführten beruflichen Anforderung zugrunde liegende Ethos als solches zu befinden, obliegt es ihnen doch festzu-

stellen, ob diese drei Kriterien in Anbetracht des betreffenden Ethos im Einzelfall erfüllt sind (*EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung]* Rn. 52). Zudem muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt sein (*EuGH 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger]* Rn. 68). Die unionsrechtlichen Kriterien überschneiden sich inhaltlich mit den Kriterien der Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit im Sinne der Verhältnismäßigkeitsprüfung nach deutscher Grundrechtsdogmatik (*BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 224*).

(a) Demnach muss die Organisation zunächst ein rechtmäßiges, dh. kein sachfremdes und für die Wahrung des religiösen Selbstverständnisses geeignetes Ziel verfolgen (*EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung]* Rn. 54; *17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger]* Rn. 66; *BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 224*). 24

(b) Das Merkmal „wesentlich“ bzw. „erforderlich“ verlangt, dass die Zugehörigkeit zu der Religion bzw. das Bekenntnis zu der Weltanschauung aufgrund der Bedeutung der betreffenden beruflichen Tätigkeit für die Bekundung des Ethos oder die Ausübung des Rechts der Kirche oder Organisation auf Autonomie notwendig erscheinen muss (*EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung]* Rn. 53; *17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger]* Rn. 65; *BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 224*). Dies beinhaltet, dass die in Rede stehende berufliche Anforderung nicht über das zur Erreichung des Ziels gebotene Maß hinausgehen darf (*BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - aaO*). Es obliegt der Kirche oder Organisation, die diese Anforderung aufgestellt hat, im Licht der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls darzutun, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist, so dass sich eine solche Anforderung tatsächlich als notwendig erweist (*EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung]* Rn. 46, 53; *17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger]* Rn. 67 f.; vgl. *BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - aaO*). 25

- (c) Schließlich muss die Anforderung angemessen sein, dh. mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen. Dies verlangt eine umfassende Interessenabwägung. Es ist sicherzustellen, dass die Umstände des Falls eingehend geprüft und die widerstreitenden Interessen und Grundrechte - hier die religiösen Belange und der Schutz vor Diskriminierung - sorgfältig gegeneinander abgewogen werden (*EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung] Rn. 56; 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger] Rn. 68; BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 224*). 26
- (d) Hierbei ist auf den Inhalt und den Zeitpunkt der Stellenausschreibung abzustellen, da sie das Indiz einer Benachteiligung auslöst und die indizierte Benachteiligung auf ihre Rechtfertigung hin zu überprüfen ist (*vgl. BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 281*). 27
- (e) Grundsätzlich ist die Prüfung der unbestimmten Rechtsbegriffe des § 9 AGG den Tatsachengerichten vorbehalten und nur begrenzt revisibel (*vgl. BAG 30. Oktober 2025 - 2 AZR 160/24 - Rn. 13 zum Begriff der Verhältnismäßigkeit*). Da es hier aber um die Auslegung einer Stellenbeschreibung und die Rechtfertigung des in ihr enthaltenen benachteiligenden Indizes geht, kann der Senat die Ausschreibung und die darin enthaltene Anforderung vollständig selbst auslegen und die Rechtfertigung auf dieser Grundlage prüfen (*vgl. BAG 29. April 2021 - 8 AZR 279/20 - Rn. 42, BAGE 175, 39*). 28
- cc) Nach diesen Vorgaben ist die in der Stellenausschreibung zum Ausdruck gebrachte Anforderung der Kirchenzugehörigkeit iSd. § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG gerechtfertigt. 29
- (1) Die Frage der Rechtfertigung der Anforderung wurde durch das Bundesverfassungsgericht nicht entschieden. Es hat gemäß § 95 Abs. 2 BVerfGG die abschließende Rechtfertigungsprüfung dem Senat überlassen (*vgl. BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 270*). 30
- (2) Der Beklagte kann sich auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht berufen (*vgl. BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 188 ff.*). Ein pauscha- 31

ler Verweis auf die Dienstgemeinschaft allein und als solche genügt für die Rechtfertigung allerdings nicht (*EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung]* Rn. 68; *BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 219*).

(3) Mit der beruflichen Anforderung der Kirchenzugehörigkeit verfolgt der Beklagte ein rechtmäßiges, dh. kein sachfremdes Ziel. Nach seinem Ethos hält er es für erforderlich, dass der spätere Stelleninhaber und Referent zur Erstellung des Berichts zur Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention eine bestimmte Religionszugehörigkeit aufweist. Das ist vor dem Hintergrund des vom Beklagten und der Evangelischen Kirche in Deutschland dargelegten Ethos legitim und nicht sachfremd. Aufgrund der Kirchenzugehörigkeit ist es für den Beklagten bei typisierender Betrachtung sichergestellt bzw. erheblich wahrscheinlicher, dass der spätere Referent als Kirchenmitglied die Grundlagen der evangelischen oder einer christlichen Kirche kennt, ihre Werte teilt und bereit ist, für diese in Diskussionen einzutreten bzw. sie zu verteidigen. Dass auch Kirchenmitglieder unter Umständen eine kritische Position zur Kirche einnehmen, steht dieser typisierten Annahme nicht entgegen. Der Beklagte kann insoweit grundsätzlich davon ausgehen, dass die bestehende Konfessionszugehörigkeit eine Identifikation mit dem Ethos gegenüber Dritten sicherstellt. 32

(4) Es besteht auch ein direkter Zusammenhang zwischen der beruflichen Anforderung der Kirchenzugehörigkeit und der im Rahmen der ausgeschriebenen Stelle zu verrichtenden Tätigkeit. 33

(a) Der Referent musste nach der Stellenausschreibung für eine glaubwürdige Vertretung des Beklagten nach außen sorgen. Die Erfüllung dieser Aufgabe steht in direktem Zusammenhang mit der Kirchenzugehörigkeit (*EuGH 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger]* Rn. 63; *BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 280*). Die Aufgabe bestand schwerpunktmäßig in der Erarbeitung des Parallelberichts zum deutschen Staatenbericht sowie von Stellungnahmen und Fachbeiträgen, und in der projektbezogenen Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen sowie der Mitarbeit in Gremien. 34

- (b) Bei dem in der Stellenausschreibung genannten Parallelbericht zum deutschen Staatenbericht handelte es sich um einen Bericht, in dem eine Vielzahl von Nichtregierungsorganisationen neben dem Beklagten über den Umsetzungsprozess des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vom 7. März 1966 aus ihrer Sicht berichteten. Wie auch aus der Stellenausschreibung hervorgeht, ging es um einen unabhängigen Bericht, der den Vereinten Nationen als zusätzliche Grundlage für ihre „Abschließenden Bemerkungen zum deutschen Staatenbericht“ dienen sollte. Der Bericht war in Beratung mit den Menschenrechtsorganisationen und weiteren Interessenträgern zu erstellen und sollte Politik, Verwaltung und Organisationen menschenrechtlich begründete Handlungsoptionen aufzeigen. 35
- (c) Danach oblag dem Referenten nicht nur die Aufgabe zu koordinieren, sondern auch aufzuzeigen, wo aus Sicht des Beklagten Defizite in der Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention durch die Bundesrepublik Deutschland bestanden und mit welchen Instrumentarien aus Sicht des Beklagten den festgestellten Defiziten begegnet werden sollte. Diese Position hatte der Stelleninhaber gegenüber den anderen an der Berichterstattung beteiligten Organisationen zu kommunizieren und zu vertreten. Desweiteren hatte der Referent die Aufgabe, die unterschiedlichen Beiträge der beteiligten Menschenrechtsorganisationen, der weiteren Interessenträger und auch des Beklagten in einem gemeinsamen Bericht zusammenzuführen und dabei allen Beteiligten Gehör zu verschaffen. Der Referent hatte auch insoweit für eine glaubwürdige Vertretung des Beklagten nach außen zu sorgen. Dies gilt unabhängig von der Finanzierung des Projekts. 36
- (d) Die Aufgabe des Stelleninhabers war es damit, ausgehend von der UN-Antirassismuskonvention aus einer spezifisch christlichen Sicht bestehende Umsetzungsdefizite und gebotene Handlungsoptionen aufzuzeigen, diese zu kommunizieren, aus kirchlicher Sicht zu vertreten und in den Bericht einfließen zu lassen. Dass diese Aufgabe authentisch wahrzunehmen und die jeweiligen Positionen des Beklagten glaubwürdig zu vertreten waren, liegt auf der Hand. 37

- (5) Die vom Beklagten geforderte berufliche Anforderung der Zugehörigkeit zu einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche ist auch im dargestellten Sinne wesentlich bzw. erforderlich sowie gerechtfertigt. 38
- (a) Die Kirchenzugehörigkeit darf als notwendig für die Erfüllung der Aufgaben der Tätigkeit angesehen werden. Nach der explizit in der Stellenausschreibung genannten und vom Beklagten vorgetragenen Anforderung sollte der Referent den Beklagten nach außen gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen repräsentieren. Der einzustellende Referent musste folglich der Kritik beteiligter Organisationen, insbesondere an der kirchlichen Einstellungspolitik, mit ausreichender Überzeugung glaubwürdig - und nicht nur mit fundierten rechtlichen Kenntnissen, etwa des kirchlichen Arbeitsrechts - entgegentreten können. Der Beklagte strebte mit dieser Stelle eine glaubwürdige und nach außen authentische Vertretung der eigenen kirchlich und christlich geprägten Position an, die er an der Kirchenzugehörigkeit festmachte. Dies ist bei typisierender Betrachtung nachvollziehbar. Die Kirchenzugehörigkeit lässt ein entsprechendes Engagement erwarten. 39
- (b) Es bestand in Anbetracht des Themas des Berichts die nicht unwahrscheinliche Gefahr, dass der Beklagte sich kirchenspezifischer Kritik ausgesetzt sehen würde. Der Referent sollte den Meinungsbildungsprozess im Verbandsbereich koordinieren. Die Meinung der Diakonie sollte daneben aber auch eingebracht und vertreten werden. Das abgeschlossene Hochschulstudium der Rechtswissenschaften oder eine vergleichbare Qualifikation legen nahe, dass der Referent selbständig, abstrahierend und auf entsprechendem Niveau mit erheblicher sprachlicher und logischer Kompetenz die Positionen des Beklagten und die der anderen Beteiligten selbständig in Verhandlungen zusammenführen sollte, ohne die christliche Sicht aus dem Blick zu verlieren. Auch die guten Kenntnisse und Erfahrungen in der Bewirtschaftung von Projektmitteln legen nahe, dass der Referent autonom und selbstbewusst Positionen vertreten können sollte, besonders und vorrangig die spezifischen des Beklagten. Besonders die Anforderung der repräsentativen und eigenverantwortlichen Aufgabenwahrnehmung und die Pflicht zur Übernahme von Verantwortung bei häufigen Dienst- 40

reisen lassen die Anforderung erforderlich erscheinen. Der Beklagte musste sich auf eine glaubwürdige Vertretung seiner Interessen und seines Ethos durch einen selbständig agierenden Referenten verlassen können.

(c) Eine Nachfrage bzgl. der christlichen Identifikation im Vorstellungsgespräch oder eine starke Weisungsbindung des Referenten durch Mitarbeiter des Beklagten wären nicht mit hinreichender Sicherheit gleich geeignet gewesen wie die umstrittene Einstellungsvoraussetzung. Die Stelle war singulär besetzt und erforderte ein hohes Maß an selbständiger Arbeit. Der Referent musste sich in verschiedenen Situationen und Abstimmungsprozessen mit externen Mitwirkenden an der Berichterstattung ggf. spontan und unvorbereitet aus der Sicht des Beklagten als kirchlicher Arbeitgeber äußern. Abstrakte Weisungen können nicht alle Situationen und Fragen abbilden, die sich später für einen konfessionslosen Menschen stellen können. Außerdem musste der Beklagte dem konfessionslosen Referenten nicht einen weiteren konfessionsgebundenen Kollegen an die Seite stellen, um die Wahrung des christlichen Ethos bei der Aufgabenerfüllung sicherzustellen. Der Beklagte suchte für diese Tätigkeit einen einzigen Referenten befristet und in Teilzeit. 41

(6) Schließlich ist die geforderte Religionszugehörigkeit in der Stellenausschreibung für die konkrete Referententätigkeit nach einer umfassenden Abwägung aller beteiligten Interessen angemessen und verhältnismäßig im engeren Sinne. 42

(a) Zwar hat die Klägerin ein erhebliches Interesse bei der Stellensuche nicht wegen der Konfessionslosigkeit benachteiligt und aus dem Bewerberkreis ausgeschlossen zu werden. Allerdings kann der Beklagte bei einer Tätigkeit mit erheblicher Selbständigkeit zu seiner glaubwürdigen Vertretung nach außen typisiert eine enge Verbindung zu seinem Ethos und ein Grundverständnis dessen verlangen. Bei konfessionell gebundenen Bewerbern kann er typisiert davon ausgehen, dass eine Identifikation mit seinem Ethos und eine Verteidigung dessen im Sinne eines Bekenntnisses sichergestellt ist. Dabei hat er in der Stellenausschreibung den Kreis der möglichen Bewerber erheblich erweitert, indem er nicht ausschließlich auf die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche abstellt, 43

sondern auf die Zugehörigkeit zu einer der ACK angehörenden Kirche ausdehnt. Zudem hat der Beklagte neben der Konfessionszugehörigkeit auch die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag in der Ausschreibung vorausgesetzt. Diese Überzeugung ließe sich nicht gleichermaßen sicher im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs erfragen oder durch Weisungen jederzeit im laufenden Arbeitsverhältnis aktualisieren. Die Mitgliedschaft in einer der benannten christlichen Kirchen wird zudem nicht nur von einem schlichten Eintrittsakt, sondern von einer Vielzahl von einzelnen religiösen Schritten begleitet, allen voran der Taufe im christlichen Glauben. Es mag sein, dass - wie die Klägerin einwendet - auch bei Menschen mit christlicher Konfession Zweifler und Kritiker zu finden sind. Allerdings kann der Beklagte typisierend auf die christliche Sozialisierung von Mitgliedern der christlichen Kirchen abstellen. Diese Zugehörigkeit lässt auf ein vertieftes Verständnis christlicher Werte schließen.

(b) Darüber hinaus handelt es sich bei der Referentenstelle nicht um eine Tätigkeit, die allein vom oder beim Beklagten ausgeübt würde, es also gleichsam für die Ausübung einer solchen Tätigkeit ein ausschließendes Kriterium wäre, wenn man nicht einer christlichen Kirche angehört. Vielmehr zeigen der Lebenslauf der Klägerin und das damals zu bearbeitende Projekt, dass Antirassismusaarbeit auch an anderen Stellen und bei anderen Arbeitgebern ausgeübt werden kann und konnte. In Anbetracht und Abwägung all dieser Umstände ist es angemessen und der Klägerin zumutbar, dass der Beklagte hier auf die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche in der Stellenausschreibung für die Referentenstelle abgestellt hat. 44

3. Der Senat musste den Gerichtshof der Europäischen Union - entgegen dem Begehrt der Klägerin - nicht erneut gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV befragen (vgl. *Ermacora Anm. BVerfG EuZW* 2026, 386 Rn. 47; *Kalb jM* 2025, 363; *Meyer Anm. BVerfG NVwZ* 2025, 1894; *Reichold Anm. BVerfG RdA* 2025, 376; *Ruffert JuS* 2025, 1176; *Seyffarth GWR* 2026, 87). 45

a) Der Senat hat dem Gerichtshof die Sache mit umfassenden Fragen zur Auslegung des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG bereits zur Vorabentscheidung vorgelegt (*BAG 17. März 2016 - 8 AZR 501/14 (A) - BAGE* 154, 285) und 46

die Große Kammer des Gerichtshofs der Europäischen Union hat die Fragen des Senats umfassend beantwortet (*EuGH 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger]*). Eine Pflicht zur erneuten Vorlage der gleichen Fragen im selben Rechtsstreit besteht grundsätzlich nicht, insbesondere dann nicht, wenn der Gerichtshof wie hier (*EuGH 17. März 2026 - C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung]*) seine Grundsätze zuletzt wiederholend bestätigt hat (*vgl. EuGH 24. März 2026 - C-767/23 - [Remling] Rn. 22 f., 36; 6. Oktober 2021 - C-561/19 - Rn. 36; 4. November 1997 - C-337/95 - Rn. 29; EuArbRK/Höpfner 5. Aufl. AEUV Art. 267 Rn. 44; Preis/Sagan/Roloff EuArbR 3. Aufl. Rn. 2.56*).

b) Aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (*BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 -*) hat sich für den Senat die Rechtslage nicht derart verändert, dass die Antworten des Gerichtshofs ihre Grundlage verloren hätten oder die Sache einer neuen Vorlage bedürfte: Das Bundesverfassungsgericht hat - wie gesehen - die Antworten des Gerichtshofs in der Sache in seine Entscheidung aufgenommen und in nationales Verfassungsrecht eingefügt bzw. die Auslegung nationalen Verfassungsrechts angepasst (*vgl. Gundel GPR 2026, 15, 17; Sagan GPR 2026, 12, 14*). Soweit das Bundesverfassungsgericht dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht in der umfassenden Abwägung ein besonderes Gewicht einräumt (*BVerfG 29. September 2025 - 2 BvR 934/19 - Rn. 225*), kommt es auf die Vereinbarkeit dieser Annahme mit dem Unionsrecht für den Senat nicht entscheidungserheblich an (*kritisch ua. Gundel aaO, 17 f.*). Das gefundene Abwägungsergebnis gründet sich nicht auf ein besonderes Gewicht des kirchlichen Selbstverständnisses bzw. Selbstbestimmungsrechts im Sinne eines grundsätzlichen Vorrangs kirchlicher Interessen. Damit stellt sich auch nicht entscheidungserheblich die von der Revision aufgeworfene Frage, ob die neuere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im Sinne einer Gewährleistung des unionsrechtlichen Diskriminierungsschutzniveaus insoweit mit Art. 21 Abs. 1 GRC vereinbar ist.

47

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

48

Krumbiegel

Pulz

Roloff

Wein

Böning