

**Zaak C-258/24**

**Verzoek om een prejudiciële beslissing**

**Datum van indiening:**

12 april 2024

**Verwijzende rechter:**

Bundesarbeitsgericht (Duitsland)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

1 februari 2024

**Verweerder, appellant, geïntimeerde in hoger beroep en verzoeker tot Revision:**

Katholische Schwangerschaftsberatung (katholiek adviescentrum voor zwangere vrouwen)

**Verzoekster, geïntimeerde in hoger beroep, appellante en verweester in Revision:**

JB

---

**BUNDESARBEITSGERICHT**

[OMISSIS]

**In naam van het volk!**

Uitgesproken op

1 februari 2024

**BESLISSING**

[OMISSIS]

In de zaak

Katholische Schwangerschaftsberatung

verweerder, appellant, geïntimeerde in hoger beroep en verzoeker tot *Revision*,

[OMISSIS] [en]

JB

verzoekster, geïntimeerde in hoger beroep, appellante en verweerster in *Revision*,

heeft de Tweede Senat van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) na de mondelinge behandeling van 1 februari 2024 [OMISSIS] beslist:

I. Het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) wordt krachtens artikel 267 VWEU verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

1. Is het verenigbaar met het Unierecht, in het bijzonder richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, gelezen in het licht van artikel 10, lid 1, en artikel 21, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”),

dat er in een nationale regeling wordt bepaald dat een particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd,

van de personen die voor haar werken mag verlangen dat zij gedurende de arbeidsverhouding een bepaalde geloofsgemeenschap niet verlaten, of

de voortzetting van de arbeidsverhouding afhankelijk mag stellen van de voorwaarde dat een persoon die voor haar werkt en die gedurende de arbeidsverhouding een bepaalde geloofsgemeenschap heeft verlaten, weer tot deze gemeenschap toetreedt,

wanneer deze organisatie van de personen die voor haar werken in de regel niet verlangt dat zij tot deze geloofsgemeenschap behoren

en de persoon die voor haar werkt zich niet publiekelijk bezighoudt met antiklerikale activiteiten?

2. Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord: welke andere vereisten moeten dan in voorkomend geval op grond van richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van artikel 10, lid 1, en artikel 21, lid 1, van het Handvest, worden gesteld om een dergelijk verschil in behandeling op grond van godsdienst te rechtvaardigen?

- II. De procedure in *Revision* wordt geschorst totdat het Hof uitspraak heeft gedaan op het verzoek om een prejudiciële beslissing.

## Motivering

### A. Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Partijen zijn het niet eens over de geldigheid van twee ontslagen wegens het verlaten van een geloofsgemeenschap en de daarmee samenhangende betalingsvorderingen.

De verwerende organisatie is een vrouwen- en beroepsvereniging binnen de katholieke kerk in Duitsland, die zich inzet voor kinderen, jongeren, vrouwen en hun gezinnen in bijzondere omstandigheden. Tot haar taken behoort het adviseren van zwangere vrouwen. Verweerder heeft richtsnoeren voor het adviseren van zwangere vrouwen, tot naleving waarvan verzoekster zich heeft verbonden. Deze bepalen onder meer:

„De bescherming van het menselijk leven van het begin tot het einde is een gebod van God. Op basis daarvan biedt de katholieke kerk advies en hulpverlening [...] Deze adviserende activiteit maakt deel uit van het zelfbeeld van de katholieke kerk en haar eigen missie. [...] De inzet van de kerk voor de bescherming van ongeboren leven en het verstrekken van advies en hulp aan zwangere vrouwen in nood- en conflictsituaties zal gehandhaafd blijven. [...]

#### § 1 Doelstelling en taken

- (1) Het doel van de advisering is om het ongeboren kind te beschermen door de vrouw (en haar familie) te ondersteunen in alle fasen van de zwangerschap en na de geboorte van het kind.
- (2) De advisering moet erop gericht zijn de vrouw aan te moedigen de zwangerschap voort te zetten en haar kind te accepteren en perspectieven voor een leven met het kind te openen, vooral wanneer zij zich in een nood- en conflictsituatie bevindt. [...]

#### § 12 Erkenning van de adviescentra door de kerk

- (1) De katholieke adviescentra moeten door de kerk zijn erkend. [...]

#### § 13 Verplichtingen van de medewerkers

Alle medewerkers die in katholieke adviescentra werken, verbinden zich er schriftelijk toe deze richtsnoeren na te leven. Deze verklaring (bijlage 1) moet in het persoonsdossier worden bewaard. Indien deze richtsnoeren niet worden nageleefd, heeft dit arbeidsrechtelijke gevolgen.

## § 15 Inwerkingtreding

(1) Deze richtsnoeren treden op 1 januari 2001 in werking.”

In Duitsland is de abortus alleen onder de voorwaarden van § 218 en § 219 van het Strafgesetzbuch (strafwetboek; hierna: „StGB”) van strafrechtelijke sancties vrijgesteld, indien de zwangere vrouw in een nood- en conflictsituatie zich eerst door een erkend adviescentrum heeft laten adviseren. Naar aanleiding van een in 2002 aan de bisschop van Limburg (Duitsland) gerichte brief van de paus verstrekt verweerder – in tegenstelling tot andere adviescentra in Duitsland – geen bewijzen van deelname aan het adviesgesprek, die een voorwaarde voor een legale abortus zijn.

Verzoekster is moeder van vijf kinderen en sinds 2006 in dienst van verweerder, aanvankelijk als projectmedewerkster voor het adviescentrum voor zwangere vrouwen. In de periode van 11 juni 2013 tot en met 31 mei 2019 was zij met ouderschapsverlof. Daarvóór was zij bij verweerder in het adviescentrum voor zwangere vrouwen werkzaam. In oktober 2013 heeft verzoekster het vertrek uit de katholieke kerk aan een lokale autoriteit als de voor haar verantwoordelijke overheidsinstantie kenbaar gemaakt.

Naar Duits recht is het verlaten van een geloofsgemeenschap een geoorloofde beëindiging van het door de overheid geregistreerde lidmaatschap van een geloofsgemeenschap. Zodra de uittreding van kracht wordt, vervallen voor het wereldlijke deel van het „kerkrecht” alle verplichtingen op grond van het persoonlijke lidmaatschap van de door een statuut geregeerde geloofsgemeenschap. De reeds bestaande plicht tot betaling van kerkbelasting van de uitgetreden persoon eindigt aan het einde van de maand waarin de verklaring van uittreding van kracht is geworden. De lokale overheid stelt zowel de belastingdienst als de betrokken kerk of gemeenschap van geloof of levensovertuiging van de verklaring van uittreding op de hoogte. Hiervan wordt de werkgever van de uitgetreden persoon alleen op de hoogte gesteld, omdat hem de gewijzigde fiscale kenmerken van zijn werknemer (d.w.z. dat de persoon niet langer verplicht is om kerkbelasting te betalen) door de belastingdienst ter beschikking worden gesteld.

Door een verwijzing in de arbeidsovereenkomst wordt de arbeidsverhouding mede bepaald door de Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (basisreglement kerkelijke arbeidsverhoudingen binnen het kerkelijk werk; hierna: „basisreglement”). Het basisreglement, in de in casu geldige versie van het besluit van de algemene vergadering van de vereniging van Duitse bisdommen van 27 april 2015, luidt, voor zover hier van belang, als volgt:

„Artikel 1 Grondbeginselen van het kerkelijk werk

Alle bij een met de katholieke kerk verbonden instelling werkzame personen dragen er, ongeacht hun arbeidsrechtelijke positie, via hun werkzaamheden gezamenlijk toe bij dat de instelling haar aandeel kan

leveren aan de zendingsoopdracht van de kerk (dienende gemeenschap).  
[...]

#### Artikel 4 Loyaliteitsverplichtingen

(1) Van katholieke werknemers wordt verwacht dat zij de beginselen van de katholieke geloofs- en zedenleer erkennen en in acht nemen.  
[...]

(2) Van niet-katholieke christelijke werknemers wordt verwacht dat zij de waarheden en waarden van het evangelie eerbiedigen en binnen de instelling uitdragen.

(3) Niet-christelijke werknemers moeten bereid zijn de aan hen in een kerkelijke instelling toe te vertrouwen taken in de geest van de kerk te vervullen.

(4) Alle werknemers dienen zich te onthouden van anti-klerikaal gedrag. [...]

#### Artikel 5 Niet-nakoming van loyaliteitsverplichtingen

(1) Indien een werknemer niet langer voldoet aan de aanstellingsvereisten, moet de werkgever met de werknemer in gesprek gaan en er bij hem op aandringen op bestendige wijze een einde aan deze tekortkoming te maken. In het concrete geval moet worden onderzocht of een verhelderend gesprek of een waarschuwing, een formele berisping of een andere maatregel (bijvoorbeeld overplaatsing, ontslag met voortzetting van de arbeidsverhouding onder gewijzigde arbeidsomstandigheden) geschikt is om de niet-nakoming van de verplichting te verhelpen. Als uiterste maatregel is een ontslag mogelijk.

(2) Met name de volgende tekortkomingen in de nakoming van de loyaliteitsverplichtingen in de zin van artikel 4 worden door de kerk als ernstig beschouwd en kunnen leiden tot ontslag om specifiek kerkelijke redenen:

1. Voor alle werknemers:

a) het publiekelijk ingaan tegen fundamentele beginselen van de katholieke kerk (bijvoorbeeld het propageren van abortus of vreemdelingenhaat), [...]

2. Voor katholieke werknemers:

a) het verlaten van de katholieke kerk [...]

(3) Indien er sprake is van een ernstige tekortkoming in de nakoming van de loyaliteitsverplichtingen als bedoeld in lid 2, hangt de mogelijkheid om de arbeidsverhouding voort te zetten af van de afweging van de omstandigheden van het individuele geval. In dit verband moet bijzonder belang worden gehecht aan het zelfbeeld van de kerk, zonder dat de belangen van de kerk in beginsel zwaarder wegen dan de belangen van de werknemer. Daarbij moet onder meer op passende wijze rekening worden gehouden met het besef van de werknemer van de niet-nakoming van de loyaliteitsverplichtingen, het belang bij behoud van de betrekking, de leeftijd, de duur van het dienstverband en de vooruitzichten op een nieuwe baan. In het geval van werknemers die pastorale en catechetische taken verrichten, dan wel actief zijn in het kader van een *missio canonica* of een andere schriftelijke machtiging van de bisschop, sluit het bestaan van een ernstige tekortkoming in de nakoming van de loyaliteitsverplichtingen als bedoeld in lid 2 in de regel de mogelijkheid uit om de arbeidsverhouding voort te zetten. Van een ontslag kan in die gevallen bij wijze van uitzondering worden afgezien als het ontslag in een individueel geval om overwegende redenen onredelijk zou zijn. Hetzelfde geldt voor het vertrek van een werknemer uit de katholieke kerk.”

Verweerder heeft de arbeidsverhouding na afloop van het ouderschapsverlof van verzoekster bij brief van 1 juni 2019 met buitengewone opzegging zonder opzegtermijn opgezegd, subsidiair met gewone opzegging per 31 december 2019. Daarvóór had verweerder tevergeefs getracht verzoekster ertoe aan te zetten om weer tot de katholieke kerk toe te treden. Ten tijde van het ontslag had verweerder vier werknemers in het adviescentrum voor zwangere vrouwen in dienst die lid van de katholieke kerk waren en twee werknemers die lid van de protestantse kerk waren.

De twee lagere rechters hebben het beroep tegen het ontslag toegewezen. Tevens heeft het Landesarbeitsgericht (arbeidsrechter van de deelstaat Noordrijn-Westfalen, Duitsland) het hoger beroep van verweerder tegen zijn veroordeling in eerste aanleg tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie ten bedrage van 2 314,22 EUR en een schadevergoeding wegens onbetaald loon voor niet door de werknemer aanvaarde verrichtingen voor de periode van 1 juni 2019 tot en met 31 mei 2020 verworpen. Met de *Revision* zet verweerder zijn verzoek tot verwerping van het beroep door.

## **B. Relevante Duitse wetgeving**

I. Grondwettelijk recht en rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht (federaal grondwettelijk hof, Duitsland)

Artikel 4, leden 1 en 2, van het Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (grondwet van de Bondsrepubliek Duitsland; hierna: „GG”) [OMISSIS]:

„(1) De vrijheid van geloof en geweten en de vrijheid om religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen te belijden, zijn onschendbaar.

(2) De ongestoorde geloofsbelijdenis wordt gewaarborgd.”

Artikel 140 GG:

„De bepalingen van de artikelen 136, 137, 138, 139 en 141 van de Duitse constitutie van 11 augustus 1919 maken deel uit van deze grondwet.”

Artikel 137, lid 3, eerste volzin, van de Duitse constitutie van 11 augustus 1919 (rijksconstitutie van Weimar):

„Elke geloofsgemeenschap organiseert en beheert haar zaken onafhankelijk binnen de voor eenieder geldende wettelijke grenzen.”

Volgens de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht beschermt artikel 4, leden 1 en 2, GG ook de godsdienstvrijheid van de geloofsgemeenschap als zodanig. Het wezenlijke bestanddeel daarvan is de bepaling van het eigen karakter van het kerkenwerk (zgn. kerkelijk proprium). Hoe dit wordt geformuleerd, is uitsluitend een zaak van geloofsgemeenschappen (arrest van het Bundesverfassungsgericht van 22 oktober 2014 – 2 BvR 661/12 – punt 101, BVerfGE 137, 273). Het omvat alle maatregelen die ertoe dienen de religieuze dimensie van het handelen in de zin van het gevoel van eigen identiteit van de kerk te waarborgen en het rechtstreekse verband van het werk met de basisopdracht van de kerk in stand te houden. Als de kerken of hun instellingen van de privaatrechtelijke autonomie zouden gebruikmaken om dienstverbanden tot stand te brengen, zou daarop ten gevolge van de rechtskeuze het wereldlijke arbeidsrecht van toepassing zijn. De opname van de arbeidsverhoudingen onder meer bij de kerkelijke instellingen in het kader van het wereldlijke arbeidsrecht neemt echter niet weg dat deze dienstverbanden tot de „eigen zaken” van de geloofsgemeenschap behoren (arrest van het Bundesverfassungsgericht van 22 oktober 2014 – 2 BvR 661/12 – punt 110, BVerfGE 137, 273). De geloofsgemeenschappen zouden daarom de organisatie van het kerkelijk werk kunnen baseren op het specifieke model van een christelijke dienende gemeenschap voor al hun werknemers, zelfs indien zij dit op basis van arbeidsovereenkomsten regelen (arrest van het Bundesverfassungsgericht van 4 juni 1985 – 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – ad B II 1 d van de motivering, BVerfGE 70, 138). Wat geschillen binnen kerkelijke arbeidsverhoudingen betreft, dienen de nationale rechterlijke instanties de uitgangspunten van de door een statuut geregeerde geloofsgemeenschap, met name diens door het geloof gedefinieerde gevoel van eigen identiteit en het eigen karakter van het kerkelijk werk, als maatstaf te nemen voor hun beoordelingen en beslissingen, zolang deze niet in strijd zijn met de fundamentele grondwettelijke

waarborgen (arrest van het Bundesverfassungsgericht van 22 oktober 2014 – 2 BvR 661/12– punt 118, BVerfGE 137, 273). Voor zover hier van belang, bestaan er in het nationale recht geen specifieke wettelijke bepalingen betreffende de rechtsbetrekkingen in kerkelijke arbeidsverhoudingen.

## II. Toepasselijke wetgeving

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet inzake gelijke behandeling; hierna: „AGG”) van 14 augustus 2006 (BGBl. I, blz. 1897), laatstelijk gewijzigd bij artikelen 14 en 15 van de wet van 22 december 2023 (BGBl. I nr. 414):

### „§ 1 Doelstelling van de wet

Deze wet heeft tot doel elke benadeling op grond van ras, etnische herkomst, geslacht, godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te voorkomen of op te heffen.

### § 2 Werkingsfeer

(1) Benadeling op grond van een van de in § 1 genoemde gronden is krachtens de onderhavige wet verboden met betrekking tot:

1. [...]

2. de voorwaarden voor arbeid en beroep, met inbegrip van de beloning en de ontslagvoorwaarden, met name in individuele arbeidsovereenkomsten en in collectieve arbeidsovereenkomsten, en de maatregelen die worden genomen bij de uitvoering en de beëindiging van de arbeidsverhouding en bij bevordering,

[...]

### § 3 Definities

(1) Er is sprake van directe discriminatie wanneer iemand op grond van een van de in § 1 genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een andere in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld [...] [...]

(2) Er is sprake van een indirecte discriminatie, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen op een van de in § 1 genoemde gronden in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.”

[...]



## § 7 Discriminatieverbod

(1) Werknemers mogen op geen van de in § 1 genoemde gronden worden gediscrimineerd; dat geldt ook wanneer de discriminerende persoon bij die discriminatie enkel veronderstelt dat er sprake is van een van de in § 1 genoemde gronden.

[...]

## § 8 Toelaatbare verschillen in behandeling op grond van beroepsvereisten

(1) Een verschil in behandeling op basis van een van de in § 1 genoemde gronden is toelaatbaar indien deze reden, wegens de aard van de te verrichten activiteit of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is.

[...]

## § 9 Toelaatbare verschillen in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging

[...]

(2) Het verbod van ongelijke behandeling op grond van godsdienst of overtuiging doet geen afbreuk aan het recht van de in lid 1 genoemde geloofsgemeenschappen, met hen verbonden instellingen – ongeacht de rechtsvorm ervan – of verenigingen die zich de gemeenschappelijke beoefening van een godsdienst of overtuiging tot taak stellen, om, overeenkomstig hun gevoel van eigen identiteit, van hun werknemers een houding van goede trouw en loyaliteit te verlangen.”

2. § 134 van het Bürgerliche Gesetzbuch (burgerlijk wetboek; hierna: „BGB”), in de versie zoals gepubliceerd op 2 januari 2002 (BGBl. I, blz. 42, met rectificatie op blz. 2909, en BGBl. 2003 I, blz. 738):

„§ 134 Wettelijk verbod

Een rechtshandeling die indruist tegen een wettelijk verbod is nietig, tenzij de wet anders bepaalt.”

## C. Unierecht

Volgens de verwijzende rechter zijn de volgende Unierechtelijke bepalingen relevant:

- Artikelen 1 en 2, lid 2, en artikel 3, lid 1, onder c), en artikel 4 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep [(OMISSIS); hierna: „richtlijn 2000/78”].
- Artikel 17 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: „VWEU”), en
- Artikelen 10, lid 1, en artikel 21, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie [(OMISSIS); hierna: „Handvest”].

#### **D. Noodzaak van een beslissing van het Hof van Justitie van de Europese Unie en toelichting bij de prejudiciële vragen**

##### **I. Eerste prejudiciële vraag**

1. Volgens de verwijzende rechter vormen de ontslagen door verweerder van 1 juni 2019 een directe discriminatie van verzoekster op grond van godsdienst in de zin van § 1 en § 3, lid 1, eerste volzin, AGG. Daarmee is er sprake van directe discriminatie op grond van godsdienst als bedoeld in artikelen 1 en 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78.

a) Discriminatie om een in § 1 AGG genoemde grond is volgens § 2, lid 1, punt 2, AGG onder meer met betrekking tot ontslagvoorwaarden verboden. De opzegging van een arbeidsverhouding vormt een dergelijke ontslagvoorwaarde. Richtlijn 2000/78 is overeenkomstig artikel 3, lid 1, onder c), van die richtlijn van toepassing.

b) Verzoekster, die noch pastorale en catechetische taken verricht noch actief is in het kader van een *missio canonica* of een andere schriftelijke machtiging van de bisschop, wordt door de ontslagen van verweerder op grond van haar oorspronkelijke lidmaatschap van de katholieke kerk (§ 3, lid 1, eerste volzin, AGG) en daarmee rechtstreeks op grond van godsdienst (§ 1 AGG) in vergelijking met andere werknemers gediscrimineerd.

aa) § 1 AGG neemt met het begrip „godsdienst” het overeenkomstige begrip van richtlijn 2000/78 over. Dit wordt in de richtlijn zelf weliswaar niet gedefinieerd, doch de Uniewetgever heeft in de tweede zin van overweging 1 van de richtlijn onder andere verwezen naar de grondrechten zoals die worden gewaarborgd door het op 4 november 1950 te Rome (Italië) ondertekende Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hierna: „EVRM”). Daartoe behoort ook artikel 9 EVRM. Volgens deze bepaling heeft eenieder recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst; dit recht omvat tevens de vrijheid om hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé, zijn godsdienst te belijden of zijn overtuiging tot uitdrukking te brengen, maar ook de negatieve godsdienstvrijheid (EHRM, 25 juni 2020, 52484/18, punten 43-44, en 6 april 2017, 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11,

punten 77 e.v.). Artikel 9 EVRM waarborgt dus ook de vrijheid om niet tot een godsdienst te behoren (EGMR, 18 maart 2011, 30814/06, punt 60). Artikel 10, lid 1, van het Handvest bevat een identieke formulering. Zoals blijkt uit de toelichtingen bij het Handvest (PB 2007, C 303, blz. 17), komt het in artikel 10, lid 1, van het Handvest gewaarborgde recht overeen met het door artikel 9 EVRM gewaarborgde recht en heeft het, overeenkomstig artikel 52, lid 3, van het Handvest, dezelfde inhoud en reikwijdte [vgl. arresten van 15 juli 2021, (WABE en MH Müller Handel,) C-804/18 en C-341/19, punt 48, en 14 maart 2017, (G4S Secure Solutions,) C-157/15, punten 25 e.v.]. Dit lijkt dus het recht te omvatten om een lidmaatschap van een kerk of een geloofsgemeenschap te beëindigen.

bb) Verweerder beroept er zich op dat werknemers die, volgens het wereldlijke recht, de katholieke kerk hebben verlaten en niet opnieuw tot de kerk toetreden, – overeenkomstig de uitgangspunten van het basisreglement waarnaar in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen – enkel vanwege de uittreding uit de kerk mogen worden ontslagen. Daarmee koppelt hij de door het ontslag veroorzaakte discriminatie van verzoekster rechtstreeks aan de uitoefening van haar negatieve godsdienstvrijheid. Een werknemer die nooit lid van de katholieke kerk is geweest, kan niet op grond van artikel 5, lid 2, punt 2, onder a), en artikel 3, lid 4, van het basisreglement worden ontslagen. Het daaruit voortvloeiende verschil in behandeling van personen die hun lidmaatschap van andere geloofsgemeenschappen beëindigen en personen die nooit lid zijn geweest, is dus rechtstreeks gebaseerd op gronden van godsdienst in de zin van § 1 en § 3, lid 1, eerste volzin, AGG.

cc) Er is dus geen sprake van een louter indirect verschil in behandeling van verzoekster op grond van godsdienst, noch van een louter indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78. Verweerder maakt geen onderscheid op basis van „ogenschijnlijk neutrale bepaling[en], maatsta[ven] of handelwijze[n]”, maar rechtstreeks en uitsluitend op basis van de vraag of een werknemer zijn lidmaatschap van de katholieke kerk volgens het wereldlijke recht heeft beëindigd. In dit verband is voor hem evenmin van belang of de werknemer na zijn vertrek uit de kerk overeenkomstig hetgeen volgens artikel 4, lid 2, van het basisreglement van niet-katholieke christelijke werknemers mag worden verwacht, de waarheden en waarden van het evangelie eerbiedigt en eraan bijdraagt deze binnen de instelling tot gelding te doen komen, of na zijn vertrek uit de kerk bereid is om de aan hem toevertrouwde taken in de geest van de kerk uit te voeren, overeenkomstig hetgeen volgens artikel 4, lid 3, van het basisreglement van niet-christelijke werknemers mag worden verwacht.

## 2. Relevantie van de prejudiciële vraag voor de beslechting van het geding

Het Hof moet de eerste prejudiciële vraag beantwoorden, opdat de verwijzende rechter kan beoordelen of het verschil in behandeling van verzoekster op grond van § 9 of § 8 AGG gerechtvaardigd is. Pas dan kan de verwijzende rechter beslissen over de primaire kwestie van de nietigheid van de ontslagen.

a) De verwijzende rechter gaat ervan [uit] dat er geen sprake is van andere nietigheidsgronden die tegen de geldigheid van de ontslagen van 1 juni 2019 zijn aangevoerd. In het bijzonder kan de volgens artikel 5, lid 3, vijfde en zesde volzin, van het basisreglement voor de ontslaggevende werkgever vereiste beoordeling van het individuele geval de nietigheid van de ontslagen niet rechtvaardigen. Dit reglement staat de werkgever enkel toe om in individuele gevallen van ontslag af te zien. Zijn beslissing is echter niet onderworpen aan enige desbetreffende rechterlijke toetsing.

Het is daarom voor de beslechting van het geding door de verwijzende rechter van belang of de door de ontslagen veroorzaakte directe discriminatie van verzoekster wegens haar vertrek uit de katholieke kerk in het licht van de Unierechtelijke bepalingen gerechtvaardigd kan zijn.

aa) Naar nationaal recht zou § 9 of § 8 AGG met inachtneming van de recente rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht moeten worden uitgelegd. Gelet op deze rechtspraak is de kerkverlating vanuit het oogpunt van de katholieke kerk niet verenigbaar met haar geloofwaardigheid en evenmin met de door haar geëiste loyale samenwerking tussen de contractpartijen (arrest van het Bundesverfassungsgericht van 4 juni 1985 – 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – ad B II 4 c van de motivering, BVerfGE 70, 138).

bb) § 9 AGG implementeert echter artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 en § 8 AGG onder meer artikel 4, lid 1, ervan (BT-Drs. 16/1780, blz. 35).

Niettemin moeten de nationale bepalingen, voor zover mogelijk, conform het Unierecht worden uitgelegd [zie arresten van 11 september 2018, (IR,) C-68/17, punten 63 e.v., en 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, punten 71 e.v.].

(1) Volgens de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht aanvaardt de Duitse grondwet met de in artikel 23, lid 1, tweede volzin, GG opgenomen machtiging om soevereine rechten aan de Europese Unie over te dragen, ook de in de instemming met de Verdragen vervatte toekenning van voorrang aan het Unierecht. Dit geldt in beginsel ook ten aanzien van het daarmee strijdige nationale constitutionele recht en leidt in geval van een conflict in het algemeen tot niet-toepasselijkheid van het nationale recht in het concrete geval [arrest van het Bundesverfassungsgericht van 21 juni 2016 – 2 BvE 13/13 e.a. – (OMT-programma), punt 118].

(2) Richtlijn 2000/78 concretiseert, op het gebied waarop zij betrekking heeft, het thans in artikel 21 van het Handvest neergelegde algemene beginsel van non-discriminatie [arresten van 21 oktober 2021, (Komisia za zashtita ot diskriminatsia,) C-824/19, punt 32, en 26 januari 2021, (Szpital Klinczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie,) C-16/19, punt 33]. De verwijzende rechter is – in tegenstelling tot enkele auteurs in de nationale literatuur met nauwe banden met de geloofsgemeenschappen – van oordeel dat het Unierecht zoals uitgelegd door het Hof niet op zijn beurt in

Duitsland niet van toepassing is. Het berust noch op een handeling ultra vires noch ondermijnt het de in de grondwet besloten identiteit van de Bondsrepubliek Duitsland in de zin van de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht (zie in dit verband de gedetailleerde motivering van het Bundesarbeitsgericht van 20 februari 2019 – 2 AZR 746/14 – punten 48 e.v.).

cc) De vraag of § 9 AGG aldus kan worden uitgelegd dat het vereiste om gedurende het dienstverband een bepaalde geloofsgemeenschap niet te verlaten, of na de uittreding weer tot deze gemeenschap toe te treden, een gerechtvaardigd loyaliteitsvereiste kan zijn, indien tegelijkertijd personen in dienst zijn voor wie de beëindiging van hun lidmaatschap van een andere geloofsgemeenschap of het feit dat zij helemaal geen lid van een dergelijke gemeenschap zijn, onbestraft blijft, hangt er bijgevolg van af of artikel 4, lid 2, eerste en tweede alinea, van richtlijn 2000/78, in het licht van artikel 21 van het Handvest, een dergelijke uitlegging toestaat. Volgens de bewoordingen van de richtlijn is dit op zijn minst twijfelachtig. Voor zover kan worden vastgesteld, bestaat er tot op heden geen relevante rechtspraak van het Hof. Ingeval § 9 AGG, gelet op het Unierecht, het verschil in behandeling van verzoekster vanwege haar uittreding uit de katholieke kerk niet kan rechtvaardigen, moet worden nagegaan of artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 een uitlegging in de zin van § 8 AGG toelaat.

dd) De verwijzende rechter twijfelt er niet aan dat verweerder een particuliere organisatie is waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, zoals bedoeld in artikel 4, lid 2, eerste en tweede alinea, van richtlijn 2000/78. Dit blijkt reeds uit de door de statuten van verweerder gewaarborgde invloed van de bisschop van het bisdom Limburg.

ee) Artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 maakt onderscheid tussen de rechtvaardiging van discriminatie door een gerechtvaardigd beroepsvereiste (eerste alinea) enerzijds en loyaliteitsvereisten (tweede alinea) anderzijds.

(1) Artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 noemt onder meer godsdienst als mogelijk gerechtvaardigd beroepsvereiste. Dit omvat, althans volgens de bewoordingen, het vereiste om niet uit een bepaalde geloofsgemeenschap uit te treden of weer tot deze toe te treden. Bovendien kan volgens artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 de godsdienst of overtuiging van een persoon slechts naar de aard van de betrokken activiteiten of de context waarin zij worden uitgeoefend, een „wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste” vormen [zie in dit verband ook arrest van 17 april 2018, (Egenberger,) C-414/16].

(a) In casu stelt verweerder de bij hem uit te oefenen activiteiten niet afhankelijk van het behoren tot een bepaalde door een statuut geregeerde kerk of een bepaalde geloofsgemeenschap. Verweerder eist niet dat de werknemers lid zijn van de katholieke kerk. De werknemers mogen – overeenkomstig de bepalingen van het basisreglement – alleen niet uit de katholieke kerk zijn uitgetreden. Indien er geen sprake is van een dergelijke uittreding, is het

bovendien geen bezwaar wanneer zij tot geen enkele of tot een andere geloofsgemeenschap behoren en deze verlaten.

(b) De verwijzende rechter acht echter niet uitgesloten dat overeenkomstig artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78, gelet op het recht op autonomie van kerken en andere organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, zoals dit wordt erkend door artikel 17 VWEU en door artikel 10, lid 1, van het Handvest [zie in dit verband arrest van 17 april 2018, (Egenberger,) C-414/16, punt 50], afgezien van de bewoordingen ervan, niet alleen het lidmaatschap van een bepaalde geloofsgemeenschap, maar ook de omstandigheid niet uit een bepaalde geloofsgemeenschap te zijn uitgetreden of het vereiste om weer tot deze gemeenschap toe te treden, een gerechtvaardigd beroepsvereiste kan zijn. Volgens artikel 3, lid 4, van het basisreglement is een persoon die de katholieke kerk heeft verlaten, niet geschikt om voor de katholieke kerk te werken. Volgens het canoniek recht is kerkverlating een van de ernstigste inbreuken op het geloof en de eenheid van de kerk (arrest van het Bundesverfassungsgericht van 4 juni 1985 – 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – ad B II 4 c van de motivering, BVerfGE 70, 138). De eerste prejudiciële vraag betreft dus de vraag of de volgens het wereldlijke recht verklaarde uittreding van een werknemer uit de katholieke kerk, zonder dat zich andere omstandigheden hebben voorgedaan, leidt tot de ongeschiktheid van de betrokken persoon voor een dienstverband bij een met de kerk verbonden werkgever.

(c) Verzoekster heeft in de loop van het geding aangevoerd dat zij de katholieke kerk heeft verlaten omdat het bisdom Limburg – naast de nationale kerkbelasting – een bijzondere kerktoelage heft van personen die, zoals verzoekster, met een goed verdienende echtgenoot in een „glaubensverschiedene Ehe” (huwelijk waarin slechts een partner kerkbelasting verschuldigd is) samenleven. Verweerder heeft gesteld dat hij op grond van de uittreding uit de katholieke kerk er geen vertrouwen in heeft dat verzoekster bij haar werk rekening zal houden met de ethische vereisten van verweerder en zich nog steeds gebonden zal achten aan de leer van de katholieke kerk. Door de uittreding heeft zij volgens hem aan de buitenwereld te kennen gegeven dat zij niets meer met de katholieke kerk te maken wil hebben.

(d) Naar het oordeel van de verwijzende rechter kan de beëindiging van het lidmaatschap van de katholieke kerk volgens het wereldlijke recht op zichzelf het door het ontslag van een voormalig katholieke werknemer veroorzaakte verschil in behandeling op grond van godsdienst volgens artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 niet rechtvaardigen.

Het is juist dat het niet voldoen aan de ethisch-religieuze vereisten van een met de kerk verbonden werkgever een gebrek aan geschiktheid van de werknemer kan rechtvaardigen. Voor een dergelijke aanname vormt de uittreding op zichzelf echter geen voldoende basis om dit te kunnen beoordelen. De redenen voor de beëindiging van het lidmaatschap hoeven – zoals verzoekster onbetwist heeft

betoogd – niet op ethisch-religieuze gronden gebaseerd te zijn maar kunnen ook voortkomen uit de privésfeer, die niet ter beoordeling van de werkgever staat. Er is dus geen feitelijke grondslag om aan te nemen dat de werknemer louter vanwege zijn verklaring van uittrekking niet zal voldoen aan de voor hem geldende beroepsvereisten, zoals hij dat eerder heeft gedaan. Hetzelfde geldt voor de bewering van de werkgever dat hij door de enkele beëindiging van het lidmaatschap zijn vertrouwen in de goede uitvoering van de taken van zijn werknemer heeft verloren. De werkgever moet integendeel aanvoeren dat er op basis van verifieerbare feiten twijfel bestaat dat de werknemer als gevolg van een verandering in geloof of ethische overtuigingen niet langer bereid of in staat is om aan de relevante beroepsvereisten van zijn werkgever te voldoen. Indien men echter het standpunt van verweerder zou volgen (punt 35), zou de toetsing van het vermeende gebrek aan geschiktheid van de werknemer aan een effectieve rechterlijke toetsing worden onttrokken. Dit geldt temeer daar de werknemers van het adviescentrum zich overeenkomstig § 13 van de richtsnoeren van verweerder (punt 2) in hun arbeidsovereenkomsten tot naleving van de richtsnoeren moesten verbinden.

(2) De beëindiging van het lidmaatschap van een geloofsgemeenschap volgens het wereldlijke recht kan, zonder dat zich bijzondere omstandigheden voordoen, evenmin een door een ontslag veroorzaakt verschil in behandeling op grond van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 rechtvaardigen.

(a) Artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 bevat, vergeleken met de eerste alinea van die richtlijn, de nadere toelichting dat één van de beroepsvereisten die een kerk of een andere publieke of particuliere organisatie waarvan de grondslag op religie of overtuiging is gebaseerd, van haar werknemers kan eisen, de verplichting betreft dat deze personen een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van deze kerk of organisatie aannemen. Zoals met name blijkt uit de zinsnede „[m]its de bepalingen van deze richtlijn voor het overige worden geëerbiedigd”, moet de bevoegdheid deze eisen te stellen evenwel worden uitgeoefend onder eerbiediging van de andere bepalingen van richtlijn 2000/78, in het bijzonder de voorwaarden van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van deze richtlijn. In voorkomend geval moet er een doeltreffend rechterlijk toezicht op deze voorwaarden kunnen worden uitgeoefend [arrest van 11 september 2018, (IR,) C-68/17, punt 46]. In dit verband moet de eventuele rechtvaardiging van directe discriminatie worden onderzocht aan de hand van de criteria die het Hof in de arresten van 17 april 2018 [(Eggenberger,) C-414/16] en 11 september 2018 [(IR,) C-68/17] heeft ontwikkeld.

(b) Volgens de verwijzende rechter blijkt uit een beëindiging van het lidmaatschap van een door een statuut geregeerde geloofsgemeenschap volgens het wereldlijke recht op zichzelf geen deloyale houding van een werknemer. Dit geldt ook wanneer de werknemer in een arbeidsverhouding staat tot een met de katholieke kerk verbonden werkgever. Indien de werkgever leden van andere christelijke godsdiensten of levensovertuigingen of niet-christenen in dienst heeft, bestaat er voor een werknemer die lid is van de katholieke kerk, geen verplichting

uit hoofde van de arbeidsverhouding om lid van de katholieke kerk te blijven. Dit geldt zelfs wanneer rekening wordt gehouden met de uit het canonieke recht voortvloeiende verplichting om de gemeenschap van de kerk in stand te houden [Canon (hierna: „Can.”) 209 § 1 Codex Iuris Canonici (hierna: „CIC”)]. Het basisreglement zou een dergelijke verplichting in de arbeidsovereenkomst alleen effectief kunnen rechtvaardigen, indien deze door de beroepsvereisten van het individuele geval gerechtvaardigd zou zijn. Anders zou deze leiden tot een extra verplichting voor niet-christelijke werknemers, waarvoor er in principe geen werkgerelateerde redenen zijn. Ook de volgens het recht van de katholieke kerk bestaande verplichting om financieel bij te dragen aan de vervulling van de taken van de geloofsgemeenschappen (Can. 222 § 1 juncto Can. 1263 CIC, blad 354 van eerdere dossiers), heeft niet tot gevolg dat een katholieke werknemer zijn lidmaatschap onder het canonieke recht als een uit de arbeidsverhouding voortvloeiende secundaire verplichting voor altijd zou moeten behouden. Een met deze kerk verbonden werkgever kan ook geen financiële bijdrage voor de taken van de katholieke kerk verlangen die alleen door katholieke werknemers is verschuldigd.

(c) Daarbij komt dat de beëindiging van het lidmaatschap van de katholieke kerk ten overstaan van een overheidsinstantie is verklaard. Volgens het nationale recht worden hiervan alleen de betrokken geloofsgemeenschap en de werkgever op de hoogte gesteld.

Die laatste alleen zodat hij met de juiste fiscale kenmerken rekening houdt en de vergoeding en de daarop van toepassing zijnde aftrekken correct berekent. De beëindiging van het lidmaatschap gaat niet met een verdere publiciteit gepaard. Alleen indien de werknemer de uittrekking zichtbaar en op ongepaste wijze openbaar maakt, zou er sprake kunnen zijn van anti-klerikaal en dus deloyaal gedrag dat – net zoals bij andere werknemers – volgens artikel 5, lid 2, punt 1, van het basisreglement kan leiden tot ontslag om gedragsgerelateerde redenen.

(d) Los daarvan zouden de bewoordingen van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 kunnen toelaten dat een onderscheid wordt gemaakt tussen een houding van goede trouw en loyaliteit in de zin van de grondslag van de kerk of organisatie en een houding van goede trouw en loyaliteit jegens de organisatie als werkgever.

Een werknemer kan zich dus deloyaal jegens de kerk hebben gedragen door zijn lidmaatschap te beëindigen, maar dit hoeft niet noodzakelijkerwijs tot een deloyale houding jegens zijn werkgever te leiden, wiens grondslag hij bij zijn werk in acht dient te nemen.

(e) Het arrest van het Hof van 11 september 2018 [(IR,) C-68/17] maakt de uitlegging van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78, waarom de verwijzende rechter heeft verzocht, niet overbodig. Het heeft geen betrekking op de in casu aan de orde zijnde situatie waarin een particuliere organisatie, waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, van de personen die voor haar werken



verlangt dat zij de geloofsgemeenschap gedurende de arbeidsverhouding niet verlaten of dat zij na het vertrek weer tot de geloofsgemeenschap toetreden. De zaak betrof veeleer het aangaan van een volgens het canoniek recht ongeldig tweede burgerlijk huwelijk. Hier zouden echter andere criteria kunnen gelden vanwege het mogelijk relevante onderscheid tussen een loyale houding ten opzichte van de geloofsgemeenschap en een loyale houding in de zin van de grondslag van de geloofsgemeenschap.

ff) Krachtens artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 kan een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, gerechtvaardigd zijn, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is. Het geschiktheidsvereiste niet uit een bepaalde geloofsgemeenschap te zijn uitgetreden, zou een dergelijk met godsdienst „verband houdend kenmerk” kunnen zijn [ter afbakening van de grond waarop het verschil in behandeling is gebaseerd, zie arrest van 21 oktober 2021, (Komisia za zashtita ot diskriminatsia,) C-824/19, punt 44, en 7 november 2019, (Cafaro,) C-396/18, punt 59]. De vraag of er sprake is van een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste, alsook van een legitiem doel en een evenredig vereiste in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78, zou echter volgens de bewoordingen ervan, anders dan volgens artikel 4, lid 2, tweede alinea, van deze richtlijn, niet moet worden beantwoord in het licht van de „grondslag van de organisatie”. Daartegen zou ook pleiten dat het begrip „wezenlijk en bepalend beroepsvereiste” in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 verwijst naar een vereiste dat zich niet uitstrekt tot subjectieve overwegingen van de werkgever, maar objectief is ingegeven door de aard van de betrokken beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd [arrest van 14 maart 2017, (Bouagnaoui en ADDH,) C-188/15, punt 40]. Om zwangere vrouwen te kunnen adviseren, is het objectief gezien evenwel niet noodzakelijk om de katholieke kerk niet verlaten te hebben. Het lijkt echter niet geheel uitgesloten de grondslag van een organisatie die is gebaseerd op godsdienstige beginselen te beschouwen als een objectief vereiste in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 dat in toereikende mate van zuiver subjectieve overwegingen kan worden afgebakend, waarbij dan ook rekening zou moeten worden gehouden met het bovengenoemde onderscheid tussen de grondslag en het zelfbeeld. In dit verband zou mogelijk rekening moeten worden gehouden met het recht op autonomie van kerken en andere organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of levensovertuiging, zoals dit wordt erkend door artikel 17 VWEU en door artikel 10, lid 1, van het Handvest [met betrekking tot artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 zie arrest van 17 april 2018, (Eggenberger,) C-414/16, punt 50]. Aangezien het op grond van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 – gelezen in het licht van overweging 23 van deze richtlijn, waarin wordt vermeld dat een verschil in behandeling in „een zeer [beperkt aantal] omstandigheden” gerechtvaardigd kan zijn – toegestaan is om af te wijken van het non-discriminatiebeginsel, moet die bepaling evenwel restrictief worden uitgelegd [arresten van 21 oktober 2021, (Komisia za zashtita ot

diskriminatsia,) C-824/19, punt 45, en 15 juli 2021, (Tartu Vangla,) C-795/19, punt 33).

II. Tweede prejudiciële vraag

Indien de eerste prejudiciële vraag bevestigend wordt beantwoord, rijst de vraag welke andere vereisten in voorkomend geval moeten worden gesteld om het in casu aan de orde zijnde verschil in behandeling op grond van godsdienst te rechtvaardigen. Aangezien de verwijzende rechter zonder de uitlegging door het Hof, waarom in de eerste prejudiciële vraag wordt verzocht, niet kan beoordelen of een rechtvaardiging op grond van artikel 4, lid 2, eerste en tweede alinea, van richtlijn 2000/78 of artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78, in het licht van artikel 10, lid 1, en artikel 21, lid 1, van het Handvest, mogelijk is, is onduidelijk of en, indien ja, aan welke andere voorwaarden voor een rechtvaardiging moet zijn voldaan.

[OMISSIS]