

**Sag C-258/24**

**Anmodning om præjudiciel afgørelse**

**Dato for indlevering:**

12. april 2024

**Forelæggende ret:**

Bundesarbeitsgericht (Tyskland)

**Afgørelse af:**

1. februar 2024

**Sagsøgt, appellat, appelindstævnt og revisionsappellant:**

Katholische Schwangerschaftsberatung

**Sagsøger, appelindstævnt, appellat og revisionsindstævnt:**

JB

---

**BUNDESARBEITSGERICHT**

[Udelades]

Afsagt den:

1. februar 2024

**KENDELSE**

[Udelades]

I sagen

Katholische Schwangerschaftsberatung

sagsøgt, appellant, appelindstævnt og revisionsappellant,

[udelades] mod

JB

sagsøger, appelindstævnt, appellant og revisionsindstævnt,

har Anden Afdeling ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) efter retsmødet den 1. februar 2024 [udelades] afsagt følgende kendelse:

I. Den Europæiske Unions Domstol anmodes i henhold til artikel 267 TEUF om besvarelse af følgende spørgsmål:

1. Er det foreneligt med EU-retten, navnlig Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (herefter »direktiv 2000/78/EF«) set i lyset af artikel 10, stk. 1, og artikel 21, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«),

når en national ordning bestemmer, at en privat organisation, hvis etik er baseret på religion,

kan forlange, at personer, der arbejder for organisationen, ikke melder sig ud af en bestemt kirke under ansættelsen,

eller er berettiget til at lade opretholdelsen af ansættelsesforholdet være betinget af, at en person, der arbejder for organisationen, og som har meldt sig ud af en bestemt kirke under ansættelsen, melder sig ind i denne igen,

når den i øvrigt ikke forlanger, at personer, der arbejder for organisationen, skal være medlemmer af denne kirke,

og når den person, der arbejder for den, ikke udviser en kirkefjendtlig adfærd i offentligheden?

2. Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende: Hvilke yderligere betingelser stilles der i givet fald i henhold til direktiv 2000/78/EF set i lyset af chartrets artikel 10, stk. 1, og artikel 21, stk. 1, til en begrundelse for en sådan forskelsbehandling på grund af religion?

II. Revisions sagen udsættes, indtil Den Europæiske Unions Domstol har truffet afgørelse om den præjudicielle anmodning.

**Præmisser**

## A. Hovedsagens genstand

Parterne er uenige om gyldigheden af to opsigelser på grund af udmeldelse af en kirke og dermed forbundne betalingskrav.

Den sagsøgte forening er en kvinde- og fagorganisation i den katolske kirke i Tyskland, der beskæftiger sig med bistand til børn, unge, kvinder og deres familier i særlige livssituationer. En af organisationens opgaver er rådgivning af gravide kvinder. For denne rådgivning gælder der hos sagsøgte retningslinjer, som sagsøgeren har forpligtet sig til at overholde. Disse bestemmelser har bl.a. følgende ordlyd:

»Beskyttelsen af menneskelivet fra dets begyndelse til dets slutning er Guds bud. På dette grundlag yder den Katolske Kirke rådgivning og bistand. [...] Denne rådgivningsvirksomhed er en del af den Katolske Kirkes selvforståelse og en selvpålagt opgave. [...] Kirkens indsats for at beskytte ufødt liv og tilbuddet om rådgivning og bistand til gravide kvinder i nød- og konfliktsituationer opretholdes fortsat. [...]

### § 1 Mål og opgaver

- (1) Formålet med rådgivningen er at beskytte det ufødte barn ved at støtte kvinden (og hendes familie) i alle faser af graviditeten og efter barnets fødsel.
- (1) Udgangspunktet for rådgivningen skal være at bestræbe sig på at tilskynde kvinden til at bevare graviditeten og beholde sit barn og få hende til at se muligheder for et liv med barnet, navnlig hvis hun befinder sig i en nød- eller konfliktsituation. [...]

### § 12 Kirkelig anerkendelse af rådgivningstjenesterne

- (1) De katolske rådgivningstjenester skal anerkendes af Kirken. [...]

### § 12 Medarbejdernes forpligtelse

Alle medarbejdere i de katolske rådgivningstjenester forpligter sig skriftligt til at overholde disse retningslinjer. Denne erklæring (bilag 1) tilføres personalemapperne. Manglende overholdelse af disse retningslinjer har arbejdsretlige konsekvenser.

### Artikel 15 Ikrafttræden

- (1) Disse retningslinjer træder i kraft den 1.1.2001.«

I Tyskland kan en svangerskabsafbrydelse kun finde sted uden straf efter, at en anerkendt rådgivningstjeneste har rådgivet den gravide kvinde, der befinder sig i en nød- eller konfliktsituation, på de betingelser, der er fastsat i §§ 218 og 219 i Strafgesetzbuch (straffeloven, StGB). På grundlag af en skrivelse fra paven til

Bischof von Limburg (biskoppen i Limburg) udsteder sagsøgte – i modsætning til andre rådgivningstjenester i Tyskland – ingen rådgivningsattester, som er en forudsætning for en straffri svangerskabsafbrydelse.

Sagsøgeren er mor til fem børn og har været ansat hos sagsøgte siden 2006, i første omgang som projektrelateret rådgiver i svangerskabsrådgivningen. Fra den 11. juni 2013 til den 31. maj 2019 havde hun forældreorlov. Inden da arbejdede hun i svangerskabsrådgivningen hos sagsøgte. I oktober 2013 afgav sagsøgeren ved en kommunal myndighed som det kompetente statslige organ en erklæring om udmeldelse af den katolske kirke.

Udmeldelse af en kirke udgør efter tysk ret et lovligt ophør af det statsligt registrerede medlemskab af en kirke. Ved udmeldelsens ikrafttræden bortfalder for så vidt angår den statslige del af »kirkeretten« samtlige pligter, der beror på det personlige medlemskab af den pågældende kirke. Har den udmeldte person hidtil haft pligt til at betale kirkeskat, ophører denne pligt ved udgangen af den måned, hvor der gyldigt er blevet afgivet erklæring om udmeldelsen. Den kommunale myndighed informerer både skattemyndigheden og den berørte kirke eller det berørte trossamfund om udmeldelsen. Den udmeldte persons arbejdsgiver får kun kendskab til udmeldelsen, fordi arbejdsgiveren får sin medarbejders ændrede skatteoplysninger (bortfald af pligten til at betale kirkeskat) stillet til rådighed af skattemyndigheden.

Som følge af en henvisning i ansættelseskontrakten er »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« (grundforordning vedrørende den kirkelige tjeneste inden for rammerne af kirkelige arbejdsforhold) en integrerende del af ansættelsesforholdet. Denne grundforordning i den affattelse, der finder anvendelse i den foreliggende sag, og som blev vedtaget ved beslutning truffet af plenarforsamlingen i Verband der Diözesen Deutschlands (det tyske forbund af stifter) den 27. april 2015 (herefter »grundforordningen«), har bl.a. følgende ordlyd:

»Artikel 1 Grundlæggende principper for den kirkelige tjeneste

Alle, der er beskæftiget ved en af den katolske kirkes institutioner, medvirker gennem deres arbejde, uanset hvilken arbejdsretlig stilling de har, i fællesskab til, at institutionen kan opfylde sin del af kirkens mission (fællesskab i tjenesten). [...]

Artikel 4 Loyalitetsforpligtelser

(1) Det forventes, at katolske medarbejdere anerkender og overholder de katolske religiøse og moralske principper. [...]

(2) Det forventes af kristne medarbejdere, der ikke er katolikker, at de respekterer alle evangeliets sandheder og værdier og bidrager til at lade disse virke i institutionen.

(3) Medarbejdere, der ikke er kristne, skal være villige til at opfylde de opgaver, der overdrages dem i en kirkelig institution, i Kirkens ånd.

(4) Alle medarbejdere er forpligtet til at undlade at opføre sig på en kirkefjendtlig måde. [...]

#### Artikel 5 Tilsidesættelse af loyalitetsforpligtelser

(1) Opfylder en medarbejder ikke længere de krav, der er forbundet med beskæftigelsen, skal arbejdsgiveren ved hjælp af vejledning forsøge at få medarbejderen til varigt at bringe denne mangel til ophør. Det skal i det konkrete tilfælde undersøges, om det er tilstrækkeligt med en sådan afklarende samtale, eller om det er nødvendigt med en advarsel, en formel irettesættelse eller en anden foranstaltning (f.eks. forflyttelse, opsigelse med ændring af ansættelsesforhold) for at imødegå pligtforsømmelsen. Som en sidste udvej kan det komme på tale at afskedige vedkommende.

(2) Hvad angår en afskedigelse af specifikke kirkelige grunde anser Kirken navnlig følgende overtrædelser af de i stk. 4 omhandlede loyalitetsforpligtelser for at være alvorlige:

1. For samtlige medarbejders vedkommende:

a) offentlig modvirkning af bærende principper i den katolske kirke (f.eks. propaganda for abort eller fremmedhad), [...]

2. For katolske medarbejders vedkommende:

a) udmeldelse af den katolske kirke, [...]

(3) Er der tale om en alvorlig tilsidesættelse af loyalitetsforpligtelserne i henhold til stk. 2, afhænger muligheden for fortsat beskæftigelse af en afvejning af omstændighederne i det konkrete tilfælde. I denne forbindelse skal der lægges særlig vægt på Kirkens selvforståelse, uden at Kirkens interesser herved principielt vejer tungere end arbejdstagerens behov. Der skal bl.a. tages behørigt hensyn til, om medarbejderen var klar over, at der var tale om en tilsidesættelse af loyalitetsforpligtelserne, interessen i opretholdelsen af arbejdspladsen, alder, anciennitet og chancerne for at finde andet arbejde. For så vidt angår medarbejdere, der er beskæftiget med pastorale opgaver, katekese eller på grundlag af en *missio canonica* eller en anden opgave, hvortil en biskop har givet skriftlig tilladelse, er det i reglen udelukket at opretholde ansættelsesforholdet i tilfælde af en alvorlig tilsidesættelse af loyalitetsforpligtelserne i henhold til stk. 2. Det kan i disse tilfælde undtagelsesvist undlades at foretage en opsigelse, såfremt der foreligger vigtige forhold, som gør, at en

opsigelse ville være urimelig i det konkrete tilfælde. Det samme gælder for en medarbejders udmeldelse af den katolske kirke.«

Sagsøgte opsagde efter ophøret af sagsøgerens forældreorlov ved skrivelse af 1. juni 2019 ansættelsesforholdet uden varsel, subsidiært med varsel pr. 31. december 2019. Inden da havde sagsøgeren uden held forsøgt at få sagsøgeren til at melde sig ind i den katolske kirke igen. På tidspunktet for opsigelsen beskæftigede sagsøgte fire kvindelige arbejdstagere, der var medlemmer af den katolske kirke, og to kvindelige arbejdstagere, der var medlemmer af den evangeliske kirke, i svangerskabsrådgivningen.

Begge tidligere instanser gav sagsøgeren medhold i søgsmålet om uberettiget afskedigelse. Derudover forkastede Landesarbeitsgericht (regional appeldomstol i arbejdsretlige sager) sagsøgtes appel af dommen i første instans, hvorved denne blev tilpligtet at betale en erstatning for forskelsbehandling på EUR 2 314,22 samt en erstatning for løn i perioden fra 1. juni 2019 til 31. maj 2020. Sagsøgte har herefter iværksat revisionsanke med henblik på frifindelse.

## B. Relevant tysk ret

I. Forfatningsretten og retspraksis fra Bundesverfassungsgericht (forbundsdomstol i forfatningsretlige sager).

Artikel 4, stk. 1 og 2, i Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Forbundsrepublikken Tysklands forfatning, herefter »forfatningen«) [udelades]:

»(1) Trosfriheden og samvittighedsfriheden samt friheden til at bekende sig til en bestemt religion eller tro er ukrænkelig.

(2) Retten til frit at udøve sin religion garanteres.«

Forfatningens artikel 140:

»Bestemmelserne i artikel 136, 137, 138, 139 og 141 i den tyske forfatning af 11. august 1919 udgør en del af denne forfatning.«

Artikel 137, stk. 3, første punktum, i den tyske forfatning af 11. august 1919 (Weimarer Reichsverfassung, herefter »Weimarforfatningen«):

»Ethvert religiøst samfund fastsætter og administrerer selvstændigt sine anliggende inden for grænserne af den lov, der gælder for alle.«

I henhold til retspraksis fra Bundesverfassungsgericht (forbundsdomstol i forfatningsretlige sager) beskytter forfatningens artikel 4, stk. 1 og 2, også den korporative religionsfrihed. Fastlæggelsen af den kirkelige tjenestes særpræg (det såkaldte »kirkelige proprium«) er den elementære bestanddel af den korporative religionsfrihed. Det tilkommer udelukkende kirkerne at formulere dette »proprium« (*BVerfG*, 22.10.2014, 2 BvR 661/12, præmis 101, *BVerfGE* 137, 273).

Alle foranstaltninger, der sikrer den religiøse dimension ved kirkens virke, forstået som kirkens selvforståelse og overholdelse af den direkte forbindelse mellem den pågældende aktivitet og kirkens grundlæggende mission, har en sådan karakter. Såfremt kirkerne eller deres institutioner ved etablering af ansættelsesforhold benytter sig af princippet om privatautonomi, finder statslig arbejdsret som følge af retsvalget ganske vist anvendelse på disse ansættelsesforhold. Men den omstændighed, at bl.a. de ansættelsesforhold, der består i de kirkelige institutioner, inddrages under statslig arbejdsret, betyder ikke, at ansættelsesforholdene ikke længere hører til kirkens »egne anliggender« (BVerfG 22.10.2014, 2BvR 661/12, præmis 110, BVerfGE 137, 273). Kirkerne kan derfor også lægge den særlige idé om, at der består et kristent fællesskab mellem alle deres medarbejdere, til grund ved udformningen af den kirkelige tjeneste, selv når tjenesten reguleres på grundlag af arbejdskontrakter (BVerfG, 4.6.1985, 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, om B II 1 d i præmisserne, BVerfGE 70, 138). Ved tvister i forbindelse med kirkelige ansættelsesforhold skal de statslige domstole anvende den pågældende kirkes krav, navnlig kirkens trosdefinerede selvforståelse og den kirkelige tjenestes særpræg, som målestok og lægge disse til grund for deres vurderinger og afgørelser, så længe kravene ikke er i strid med grundlæggende forfatningsretlige garantier (BVerfG 22.10.[201]4, 2BvR 661/12, præmis 1108, BVerfGE 137, 273). Der findes ingen særlige retsforskrifter i national ret til regulering af de retlige forhold i kirkelige ansættelsesforhold, som er relevante i den foreliggende sag.

## II. Gældende retsforskrifter

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (den almindelige ligebehandlingslov, herefter »ligebehandlingsloven«) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897), som ændret ved § 14, stk. 15, i lov af 22. december 2023 (BGBl. I, nr. 414):

### »§ 1 Lovens formål

Denne lov har til formål at forhindre eller afskaffe forskelsbehandling på grund af race, etnisk oprindelse, køn, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

### § 2 Anvendelsesområde

(1) Forskelsbehandling som følge af en af de grunde, der er nævnt i § 1, er forbudt efter denne lov for så vidt angår:

1. [...]

2. ansættelses- og arbejdsvilkårene, herunder løn- og afskedigelsesvilkår, bl.a. dem, der er fastsat i de kollektive overenskomster og i individuelle ansættelseskontrakter, og de foranstaltninger, der træffes ved gennemførelsen og ophøret af et arbejdsforhold og i tilfælde af forfremmelse.



[...]

### § 3 Definitioner

(1) Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af en af de i § 1 nævnte grunde behandles ringere end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

[...]

(2) Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis af en af de i § 1 nævnte grunde vil stille nogle personer særligt ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

[...]

### § 7 Forbud mod forskelsbehandling

(1) Arbejdstagere må ikke udsættes for forskelsbehandling af nogen af de i § 1 anførte grunde; dette forbud gælder også, når forskelsbehandlingens ophavsmand kun begår én af de i artikel 1 anførte former for forskelsbehandling.

[...]

### § 8 Tilladt forskellig behandling på grund af erhvervmæssigt krav

(1) En forskellig behandling af en af de i § 1 anførte grunde er tilladt, hvis den pågældende grund på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

[...]

### § 9 Tilladt forskellig behandling på grund af religion eller tro

[...]

(2) Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro påvirker ikke den ret, som de i stk. 1 nævnte religiøse samfund, institutioner, der henføres under disse – uafhængigt af institutionernes retlige form – eller foreninger, hvis formål er fælles udøvelse af en religion eller tro, har til at kunne kræve af deres ansatte, at de har en redelig indstilling til og er loyale over for det pågældende samfunds eller den pågældende institutions eller forenings selvforståelse.«



2. § 134, i Bürgerliches Gesetzbuch (den borgerlige lovbog, herefter »BGB«) som affattet i den udgave, der blev offentliggjort den 2. januar 2002 (*BGBI. I, s. 42, berigtiget på s. 2909 og BGBI. 2003 I, s. 738*):

»§ 134 Lovfæstet forbud

En retshandel, der er i strid med et lovbestemt forbud, er ugyldig, medmindre andet følger af loven.«

### C. EU-retten

Efter den forelæggende rets opfattelse er følgende EU-retlige bestemmelser relevante:

- artikel 1, artikel 2, stk. 2, artikel 3, stk. 1, litra c), og artikel 4 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (*[udelades] herefter »direktiv 2000/78/EF«*)
- artikel 17 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (*[udelades], herefter »TEUF«*) og
- artikel 10, stk. 1, og artikel 21, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (*[udelades], herefter »chartret«*).

### D. Nødvendigheden af en afgørelse fra Den Europæiske Unions Domstol og redegørelse for de præjudicielle spørgsmål

#### I. Det første præjudicielle spørgsmål

Efter den forelæggende rets opfattelse udgør sagsøgtens opsigelser af 1. juni 2019 en direkte forskelsbehandling af sagsøgeren på grund af religion som omhandlet i ligebehandlingslovens § 1 og § 3, stk. 1, første punktum. Dette svarer til direkte forskelsbehandling på grund af religion som omhandlet i artikel 1 og artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78/EF.

a) Forskelsbehandling som følge af en af de grunde, der er nævnt i ligebehandlingslovens § 1, er efter ligebehandlingslovens § 2, stk. 1, nr. 2), bl.a. forbudt for så vidt angår afskedigelsesvilkårene. Opsigelsen af ansættelsesforhold er et sådant afskedigelsesvilkår. I henhold til artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78/EF finder direktivet anvendelse.

b) Sagsøgeren, der hverken arbejder med pastorale opgaver eller katekese eller på grundlag af en *missio canonica* eller en anden opgave, hvortil en biskop har givet skriftlig tilladelse, forskelsbehandles i forhold til andre ansatte på grund af hendes oprindelige medlemskab af den katolske kirke som følge af sagsøgtens

opsigelser (*ligebehandlingslovens § 3, stk. 1, første punktum*) og dermed direkte på grund af religion (*ligebehandlingslovens § 1*).

aa) I ligebehandlingslovens § 1 gentages begrebet »religion« fra direktiv 2000/78/EF. Dette begreb er ganske vist ikke defineret i selve direktivet. Unionslovgiver henviser imidlertid i andet punktum i den første betragtning til direktivet bl.a. til de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet i Rom den 4. november 1950 (herefter »EMRK«). Hertil hører også EMRK's artikel 9. Derefter har enhver ret til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed, hvorved dette ud over retten til enten alene eller sammen med andre, offentligt eller privat at udøve sin religion eller overbevisning også omfatter den negative religionsfrihed (*Menneskerettighedsdomstolens dom af 25.6.2020, 52484/18, præmis 43 ff., og af 6.4.2017, 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11, præmis 77 ff.*). EMRK's artikel 9 garanterer altså ligeledes retten til at undlade at tilhøre en religion (*Menneskerettighedsdomstolens dom af 18.3.2011, 30814/06, præmis 60*). En tilsvarende formulering findes i chartrets artikel 10, stk. 1. Som det fremgår af forklaringerne til chartret (*EUT 2007, C 303, s. 17*), svarer den ret, der er sikret ved chartrets artikel 10, stk. 1, til den ret, der er sikret ved artikel 9 i EMRK, og har i henhold til chartrets artikel 52, stk. 3, samme betydning og omfang som denne (*jf. Domstolens dom af 15.7.2021, C-804/18 og C-341/19, WABE og MH Müller Handel, præmis 48, og af 14.3.2017, C-157/15, G4S Secure Solutions, præmis 25 ff.*). Det må antages, at denne ret omfatter retten til at melde sig ud af en kirke eller et trossamfund.

bb) Sagsøgte har gjort gældende, at organisationen – i overensstemmelse med betingelserne i grundforordningen, som ansættelseskontrakten refererer til – har ret til at afskedige medarbejdere, der – efter statslig ret – har meldt sig ud af den katolske kirke og ikke melder sig ind i denne igen, alene på grund af udmeldelsen af kirken. Forskelsbehandlingen af sagsøgeren som følge af denne afskedigelse beror således direkte på, at hun har udøvet sin negative religionsfrihed. En afskedigelse af en medarbejder, der aldrig tidligere har været medlem af den katolske kirke, kan ikke støttes på grundforordningens artikel 5, artikel 2, nr. 2), litra a), og artikel 3, stk. 4. Den deraf følgende forskelsbehandling i forhold til personer, der melder sig ud af andre trossamfund, og personer, der aldrig har været medlem af sådanne, finder dermed sted direkte på grund af religion som omhandlet i ligebehandlingslovens § 1 og § 3, stk. 1, første punktum.

cc) Der er således ikke blot tale om indirekte forskelsbehandling af sagsøgeren på grund af religion eller indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78/EF. Sagsøgte sonderer ikke på grundlag af en »tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse, praksis«, men direkte og udelukkende på grundlag af, om en medarbejder efter statslig ret har meldt sig ud af den katolske kirke. Det har i denne forbindelse heller ingen betydning for sagsøgte, om medarbejderen efter at have meldt sig ud af kirken opfylder den i grundforordningens artikel 4, stk. 2, nævnte forventning til kristne medarbejdere,

der ikke er katolikker, om at respektere alle evangeliets sandheder og værdier og bidrage til at lade disse virke i institutionen, eller efter sin udmeldelse opfylder den i grundforordningens artikel 4, stk. 3, nævnte forventning til medarbejdere, der ikke er kristne, om at være villig til at opfylde de opgaver, der overdrages vedkommende, i kirkens ånd.

## 2. Det præjudicielle spørgsmåls relevans for sagens afgørelse

Der er behov for, at Den Europæiske Unions Domstol (herefter »Domstolen«) besvarer det første præjudicielle spørgsmål, for at den forelæggende ret kan vurdere, om forskelsbehandlingen af sagsøgeren er begrundet i henhold til ligebehandlingslovens § 9 eller § 8. Først derefter kan den forelæggende ret tage stilling til det primære spørgsmål om opsigelsernes ugyldighed.

a) Den forelæggende ret har lagt til grund, at der ikke er gjort andre ugyldighedsgrunde gældende med hensyn til gyldigheden af opsigelserne af 1. juni 2019. Navnlig kan den undersøgelse af det konkrete tilfælde, som grundforordningens artikel 5, stk. 5 og 6, foreskriver, ikke begrunde opsigelsernes ugyldighed. Disse regler giver kun arbejdsgiveren ret til at unnlade at foretage en opsigelse i et konkret tilfælde. Dennes afgørelse er imidlertid ikke undergivet en domstolsprøvelse desangående.

b) Dermed er det af betydning for den forelæggende rets afgørelse, om den direkte forskelsbehandling af sagsøgeren på grund af hendes udmeldelse af den katolske kirke, som følger af opsigelserne, kan være begrundet under hensyntagen til de EU-retlige bestemmelser.

aa) Efter national ret skal ligebehandlingslovens § 9 eller § 8 fortolkes under hensyntagen til den seneste retspraksis fra Bundesverfassungsgericht (forbundsdomstol i forfatningsretlige sager). Ifølge denne praksis er udmeldelsen af kirken set ud fra den katolske kirkes synsvinkel hverken forenelig med kirkens troværdighed eller det tillidsfulde samarbejde mellem de kontraherende parter, som kirken forlanger (jf. BVerfG 4.6.1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, om B II 4 c i præmisserne, BVerfGE 70, 138).

bb) Ligebehandlingslovens § 9 gennemfører imidlertid artikel 4, stk. 2, første afsnit, i direktiv 2000/78/EF og ligebehandlingslovens § 8 AGG bl.a. direktivets artikel 4, stk. 1 [...].

Begge bestemmelser i national ret skal derfor, om muligt, fortolkes i overensstemmelse med EU-retten (*Domstolens dom af 11.9.2018, C-68/17, IR, præmis 63 ff., og af 17.4.2018, C-414/16, Egenberger, præmis 71 ff.*).

(1) I henhold til retspraksis fra Bundesverfassungsgericht (forbundsdomstol i forfatningsretlige sager) indebærer bemyndigelsen i forfatningens artikel 23, stk. 1, andet punktum, til at overføre suveræniteten til Den Europæiske Union, at forfatningen også godkender den anerkendelse af EU-rettens forrang, der findes i ratifikationsloven til traktaterne. Dette gælder principielt også med hensyn til

modstående national forfatningsret og fører i tilfælde af en kollision som hovedregel til, at den nationale ret ikke kan finde anvendelse [...].

(2) Direktiv 2000/78/EF konkretiserer på det område, som det omfatter, det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, der nu er fastslået i chartrets artikel 21 (*Domstolens dom af 21.10.2021, C-824/19, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, præmis 32, og af 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, præmis 33*). Den forelæggende ret er – i modsætning til enkelte forfattere i den nationale litteratur med tæt tilknytning til kirkerne – af den opfattelse, at det ikke forholder sig således, at EU-retten som fortolket af Domstolen ikke kan finde anvendelse i Tyskland. Den beror ikke på en ultra vires-retsakt og berører ej heller Forbundsrepublikken Tysklands forfatningsmæssige identitet som omhandlet i retspraksis fra Bundesverfassungsgericht (forbundsdomstol i forfatningsretlige sager) (*jf. herom den udførlige begrundelse, BAG, 20.2.2019, 2 AZR 746/14, præmis 48 ff.*).

cc) Hvorvidt ligebehandlingslovens § 9 kan fortolkes således, at betingelsen om, at en medarbejder ikke må melde sig ud af et bestemt religiøst samfund i ansættelsesperioden eller skal melde sig ind i dette igen efter en udmeldelse, udgør et berettiget loyalitetskrav, når der samtidig er ansat personer, der ikke sanktioneres på grund af en udmeldelse af et andet religiøst samfund eller den omstændighed, at de aldrig har været medlem af et sådant, afhænger derfor af, om artikel 4, stk. 2, første og andet afsnit, i direktiv 2000/78/EF set i lyset af chartrets artikel 21 giver mulighed for en sådan fortolkning. Dette er i det mindste tvivlsomt efter direktivets ordlyd. Så vidt det ses, findes der endnu ikke relevant retspraksis fra Domstolen vedrørende dette spørgsmål. Såfremt ligebehandlingslovens § 9 henset til EU-retten ikke kan begrunde forskelsbehandlingen af sagsøgeren på grund af hendes udmeldelse af den katolske kirke, er det afgørende spørgsmål, om artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF giver mulighed for at fortolke ligebehandlingslovens § 8 således, at forskelsbehandlingen er tilladt.

dd) Den forelæggende ret er ikke i tvivl om, at sagsøgte er en privat organisation, hvis etik er baseret på religion, som omhandlet i artikel 4, stk. 2, første og andet afsnit, i direktiv 2000/78/EF. Dette følger i sig selv af den indflydelse, som biskoppen i Limburg stift er sikret i sagsøgtes vedtægter.

ee) Artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78/EF skelner mellem, om en forskelsbehandling kan være begrundet ud fra et berettiget erhvervmæssigt krav (*første afsnit*) eller som følge af loyalitetsforpligtelser (*andet afsnit*).

(1) I artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78/EF anføres religion som en af de betingelser, der kan udgøre et berettiget erhvervmæssigt krav. Dette omfatter i det mindste efter ordlyden betingelsen om, at en medarbejder ikke må melde sig ud af et bestemt religiøst samfund eller skal melde sig ind i det igen. I henhold til artikel 4, stk. 2, første afsnit, i direktiv 2000/78/EF kan der desuden

kun være tale om, at en persons religion eller tro ikke udgør forskelsbehandling, når denne religion eller tro, under hensyn til de erhvervsmæssige aktiviteter karakter eller den sammenhæng, de indgår i, udgør et »regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav« (jf. herom også dom af 17.4.2018, C-414/16, Egenberger).

(a) I det foreliggende tilfælde gør sagsøgte ikke udøvelsen af den erhvervsmæssige aktivitet hos denne betinget af medlemskab i en bestemt kirke eller et bestemt religiøst samfund. Sagsøgte kræver ikke, at de ansatte skal være medlem af den katolske kirke. Medarbejderne må – i henhold til bestemmelserne i grundforordningen – blot ikke have meldt sig ud af den katolske kirke. Såfremt en sådan udmeldelse ikke har fundet sted, må de i øvrigt gerne tilhøre eller melde sig ud af en anden kirke eller et andet religiøst samfund eller slet ikke have noget tilhørsforhold.

(b) Den forelæggende ret anser det imidlertid ikke for udelukket, at artikel 4, stk. 2, første afsnit, i direktiv 2000/78/EØF henset til retten til selvstændighed for kirker og andre organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, således som denne ret er anerkendt i artikel 17 TEUF og i chartrets artikel 10, stk. 1 (jf. herom dom af 17.4.2018, C-414/16, Egenberger, præmis 50), skal fortolkes videre end sin ordlyd, således at ikke blot en betingelse om, at en person tilhører en bestemt religion, men også det forhold, at den pågældende ikke har meldt sig ud af et bestemt religiøst samfund eller kravet om fornyet indmeldelse kan udgøre et berettiget erhvervsmæssigt krav. Ifølge grundforordningens artikel 3, stk. 4, er en person, der har meldt sig ud af den katolske kirke, uegnet til enhver form for tjeneste i kirken. I henhold til kanonisk ret er udmeldelse af den katolske kirke en af de alvorligste forsyndelser mod troen og kirkens enhed (jf. BVerfG, 4.6.1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, om B II 4 c i præmisserne, BVerfGE 70, 138). Det første præjudicielle spørgsmål vedrører derfor spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdstagers udmeldelse af den katolske kirke efter statslig ret, uden at der er kommet andre omstændigheder til, fører til, at den pågældende er uegnet til at gøre tjeneste hos en arbejdsgiver, der henhører under kirken.

(c) Sagsøgeren har under retssagen gjort gældende, at hun meldte sig ud af den katolske kirke, fordi Limburg stift – ud over den statslige kirkeskat – opkræver et særligt kirkebidrag fra personer, der – som sagsøgeren – er gift med en ægtefælle med en god indtægt og en anden konfession. Sagsøgte har gjort gældende, at sagsøgte på grund af udmeldelsen af den katolske kirke ikke har tillid til, at sagsøgeren i forbindelse med sit arbejde tager hensyn til sagsøgtes etiske krav og fortsat føler sig bundet af den katolske kirkes lære. Med udmeldelsen har hun tilkendegivet udadtil, at hun ikke længere ønsker at have noget at gøre med den katolske kirke.

(d) Efter den forelæggende rets opfattelse kan en udmeldelse af den katolske kirke, der er foretaget efter statslig ret, ikke i sig selv begrunde den forskelsbehandling på grund af religion som omhandlet i artikel 4, stk. 2, første



afsnit, i direktiv 2000/78/EF, som opsigelsen af en medarbejder, der tidligere var katolik, udgør.

En manglende overholdelse af de etisk-religiøse krav, som en arbejdsgiver, der henhører under kirken, stiller, kan ganske vist gøre en arbejdstager uegnet til at bestride en stilling. Udmeldelsen er imidlertid i sig selv ikke noget tilstrækkeligt grundlag for at vurdere, om dette er tilfældet. Bevæggrundene for udmeldelsen behøver – som sagsøgeren ubestridt har gjort gældende – ikke nødvendigvis bero på etisk-religiøse grunde, men kan også bunde i private forhold, som det ikke tilkommer arbejdsgiveren at vurdere. Der foreligger derfor ikke noget faktisk grundlag for at antage, at arbejdstageren alene på grund af sin udmeldelse ikke vil opfylde de erhvervsmæssige krav, der gælder for den pågældende, som hidtil. Dette gælder ligeledes med hensyn til arbejdsgiverens anbringende om, at denne alene på grund af udmeldelsen har mistet tilliden til, at dennes arbejdstager vil varetage sine opgaver på behørig vis. Arbejdsgiveren skal derimod godtgøre, at der på grundlag af faktiske forhold, som kan dokumenteres, hersker tvivl om, hvorvidt arbejdstageren som følge af en ændring i sin tro eller sine etiske holdninger ikke længere er villig til eller i stand til at opfylde sin arbejdsgivers erhvervsmæssige krav i så henseende. Følger man derimod sagsøgtets synspunkt (*punkt 35*), er en prøvelse af argumentet om, at arbejdstageren ikke længere er egnet, ikke unddraget en gyldig retslig kontrol. Dette gælder så meget desto mere, eftersom de ansatte i rådgivningstjenesten i henhold til § 13 i sagsøgtets retningslinjer (*punkt 2*) ved indgåelsen af ansættelseskontrakten skulle forpligte sig til at overholde disse retningslinjer.

(2) Et ophør af det statslige medlemskab af en kirke, uden at der foreligger andre særlige omstændigheder, kan ligeledes ikke begrunde en forskelsbehandling i henhold til artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78/EF.

(a) Dette andet afsnit indeholder i forhold til nævnte direktivs artikel 4, stk. 2, første afsnit, en præcisering, hvorefter der, blandt de erhvervsmæssige krav, som en kirke eller en anden offentlig eller privat organisation, hvis etik er baseret på religion eller tro, kan kræve af de personer, der arbejder for dem, findes et krav om, at disse personer har en redelig indstilling til og er loyale over for denne kirkes eller organisations etik. Som det navnlig fremgår af sætningsleddet »[u]nder forudsætning af at dette direktiv i øvrigt overholdes«, skal denne mulighed imidlertid udøves under overholdelse af de øvrige bestemmelser i direktiv 2000/78/EF og, navnlig, de kriterier, der er fastsat i dette direktivs artikel 4, stk. 2, første afsnit, som i givet fald skal kunne være genstand for en effektiv domstolskontrol (*Domstolens dom af 11.9.2018, C-68/17, IR, præmis 46*). I så henseende skal det undersøges, om den direkte forskelsbehandling eventuelt kan være begrundet, på grundlag af de kriterier, som blev fastsat af Domstolen i dom af 17. april 2018 (*C-414/16, Egenberger*) og af 11. september 2018 (*C-68/17, IR*).

(b) Efter den forelæggende rets opfattelse udgør en udmeldelse af en given kirke efter statslig ret ikke i sig selv en illoyal adfærd fra arbejdstagerens side. Dette gælder også, når arbejdstageren er ansat hos en arbejdsgiver, der henhører under

den katolske kirke. Såfremt arbejdsgiveren beskæftiger personer, der tilhører andre kristne religioner eller trosretninger, eller ikke-kristne, har en arbejdstager, der er medlem af den katolske kirke, ikke pligt til at opretholde medlemskabet af den katolske kirke som følge af ansættelsesforholdet. Dette gælder selv under hensyntagen til pligten i henhold til kanonisk ret til at beskytte kirkens fællesskab (*Canon (Can.) 209 §1 Codex Iuris Canonici (CIC)*). På grundlag af grundforordningen kan en sådan forpligtelse i henhold til ansættelseskontrakten kun fastlægges gyldigt, såfremt den er begrundet i de erhvervsmæssige krav i det konkrete tilfælde. I modsat fald ville den føre til en yderligere forpligtelse i forhold til de ikke-kristne arbejdstagere, som principielt ikke er erhvervsmæssigt begrundet. Den pligt til at betale et økonomisk bidrag til kirkernes varetagelse af deres opgaver, der gælder i henhold til den katolske kirkes ret (*Can. 222 § 1 sammenholdt med Can. 1263 CIC, s. 354 i forarbejderne*), medfører ligeledes ikke, at en katolsk arbejdstager som en accessorisk pligt hidrørende fra dennes ansættelsesforhold permanent skal opretholde sit kirkeretlige medlemskab. En arbejdsgiver, der henhører under den katolske kirke, kan heller ikke fastsætte en pligt til at yde økonomiske bidrag til den katolske kirkes opgaver, som kun gælder for katolske arbejdstagere.

(c) Dertil kommer, at erklæringen om udmeldelse af den katolske kirke afgives ved en statslig instans. I henhold til national ret er det kun den pågældende kirke og arbejdsgiveren, der får kendskab hertil.

Sidstnævnte informeres kun, for at denne kan tage hensyn til de korrekte skatteoplysninger og beregne lønnen og fradragene heri korrekt. Derudover offentliggøres medlemskabets ophør ikke. Det er kun, såfremt udmeldelsen udbredes til offentligheden og på urimelig måde af arbejdstageren, at der kan være tale om en kirkefjendtlig og dermed illoyal adfærd, der – som det er tilfældet med andre arbejdstagere – kan føre til en opsigelse begrundet i adfærd i medfør af grundforordningens artikel 5, stk. 2, nr. 1.

(d) Uafhængigt heraf kan ordlyden i artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78/EF tillade en sondring mellem en redelig og loyal indstilling over for kirkens eller organisationens etik og en redelig og loyal indstilling over for organisationen som arbejdsgiver.

En arbejdstager kan således ganske vist have forholdt sig illoyalt over for kirken som følge af sin udmeldelse, men det udgør ikke nødvendigvis en illoyal adfærd over for dennes arbejdsgiver, hvis etik den pågældende skal respektere under udførelsen af sit arbejde.

(e) Domstolens dom af 11. september 2018 (*C-68/17, IR*) gør ikke den fortolkning af artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78/EF, som den forelæggende ret anmoder om, overflødig. Denne dom vedrørte ikke den foreliggende situation, hvor en privat organisation, hvis etik er baseret på religion, kræver af personer, der arbejder for den, at de ikke melder sig ud af kirken under ansættelsen, eller at de skal melde sig ind i denne igen efter en udmeldelse. Det



afgørende spørgsmål i den pågældende sag var derimod indgåelsen af et nyt civilt ægteskab, der ikke var tilladt i henhold til kirkeretten. I så henseende kan der imidlertid gælde en anden målestok på grund af den eventuelt relevante sondring mellem loyalitet over for kirken og loyalitet over for kirkens etik.

ff) I henhold til artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF kan ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, ikke udgøre forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil. Kravet om ikke at have meldt sig ud af et bestemt religiøst samfund kan tænkes at udgøre en sådan »egenskab, der har forbindelse med« religionen (*om afgrænsning fra den egenskab, som er knyttet til begrundelsen for den ulige behandling, jf. Domstolens dom af 21.10.2021, C-824/19, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, præmis 44, og af 7.11.2019, C-396/18, Cafaro, præmis 59*). I modsætning til hvad der gælder for så vidt angår artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78/EF vil spørgsmålet, om der foreligger et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, et legitimt mål og et rimeligt krav som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF imidlertid som følge af denne bestemmelses ordlyd ikke skulle besvares henset til »organisationens etik«. Det taler også imod dette, at udtrykket »regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav« i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF henviser til et krav, der ikke omfatter subjektive hensyn såsom arbejdsgiverens vilje, men er objektivt begrundet i karakteren af eller den sammenhæng, hvori de omhandlede erhvervsaktiviteter udøves (*Domstolens dom af 14.3.2017, C-188/15, Bougnaoui og ADDH, præmis 40*). For så vidt angår et arbejde i svangerskabsrådgivningen er det imidlertid objektivt set ikke nødvendigt, at den pågældende har undladt at melde sig ud af den katolske kirke. Det er imidlertid næppe helt udelukket at anse etikken i en organisation, der er baseret på religion, for et objektivt krav som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF, der kan adskilles fra rent subjektive overvejelser, hvorved der i så fald også skal tages hensyn til ovennævnt sondring mellem etik og selvforståelse. I denne forbindelse kan det være et krav, at der tages hensyn til retten til selvstændighed for kirker og andre organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, således som denne ret er anerkendt i artikel 17 TEUF og i chartrets artikel 10 (*om artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78/EF jf. dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, præmis 50*). For så vidt som artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF sammenholdt med 23. betragtning hertil, der henviser til »meget begrænsede omstændigheder«, hvorunder ulige behandling kan retfærdiggøres, tillader at fravige princippet om forbud mod forskelsbehandling, skal undtagelsen fortolkes strengt (*Domstolens dom af 21.10.2021, C-824/19, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, præmis 45, og af 15.7.2021, C-795/19, Tartu Vangla, præmis 33*).

II. Det andet præjudicielle spørgsmål

Såfremt det første præjudicielle spørgsmål besvares bekræftende, er spørgsmålet dernæst, hvilke yderligere betingelser, der i givet fald skal stilles til en begrundelse for den forskelsbehandling på grund af religion, som denne sag vedrører. Eftersom den forelæggende ret ikke kan vurdere, om forskelsbehandlingen kan være begrundet i henhold til artikel 4, stk. 2, første og andet afsnit, i direktiv 2000/78/EF eller artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF sammenholdt med chartrets artikel 10, stk. 1, og artikel 21, stk. 1, er det uklart, hvorvidt andre betingelser for, at den kan være begrundet, skal være opfyldt, og i givet fald hvilke.

[Udelades]

ARBEJDSDOKUMENT