

Voorlopige editie

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

17 maart 2026 (\*)

„ Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Beroepsactiviteiten van kerken en andere organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd – Vereniging die zwangere vrouwen adviseert op het gebied van zwangerschap – Beroepsvereisten – Houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de kerk of de organisatie – Verschil in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging – Ontslag van een werkneemster op grond van haar uittreding uit de katholieke kerk ”

In zaak C-258/24,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissing van 1 februari 2024, ingekomen bij het Hof op 12 april 2024, in de procedure

**Katholische Schwangerschaftsberatung**

tegen

**JB,**

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, T. von Danwitz, vicepresident, F. Biltgen (rapporteur), K. Jürimäe, C. Lycourgos en F. Schalin, kamerpresidenten, S. Rodin, E. Regan, D. Gratsias, M. Gavalec, S. Gervasoni, N. Fenger en R. Frendo, rechters,

advocaat-generaal: L. Medina,

griffier: D. Dittert, hoofd van een administratieve eenheid,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 17 maart 2025,

gelet op de opmerkingen van:

- de Katholische Schwangerschaftsberatung, vertegenwoordigd door K. Schmitt, Rechtsanwalt, en G. Thüsing, hoogleraar rechtsgeleerdheid,
- JB, vertegenwoordigd door K. Windisch, Rechtsanwältin,

- de Griekse regering, vertegenwoordigd door V. Baroutas en M. Tassopoulou als gemachtigden,
  - de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en E. Schmidt als gemachtigden,
- gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 10 juli 2025,

het navolgende

## **Arrest**

1 Het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging 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 (PB 2000, L 303, blz. 16), 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”).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de Katholieke Schwangerschaftsberatung (een vereniging die katholiek zwangerschapsadvies verleent) (hierna: „vereniging”) en JB, over de rechtmatigheid van het ontslag van JB wegens een vermeende niet-nakoming van de verplichting tot goede trouw en loyaliteit met betrekking tot de grondslag van de vereniging.

## **Toepasselijke bepalingen**

### ***Richtlijn 2000/78***

3 De overwegingen 4, 11, 12, 23, 24 en 29 van richtlijn 2000/78 luiden:

„(4) Gelijkheid voor de wet en bescherming van eenieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, door de Internationale Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten, en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend; Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie verbiedt discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.

[...]

(11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging [...] kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.

(12) Daartoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging [...] op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden te zijn. [...]

[...]

(23) In een zeer beperkt aantal omstandigheden kan een verschil in behandeling gerechtvaardigd zijn wanneer een met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verband houdend kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste daaraan evenredig is; in de informatie die de lidstaten aan de [Europese] Commissie verstrekken, moet aangegeven worden welke omstandigheden het betreft.

(24) De Europese Unie heeft in de aan de Slotakte van het Verdrag van Amsterdam gehechte verklaring nr. 11 betreffende de status van kerken en niet-confessionele organisaties uitdrukkelijk verklaard de status die kerken en religieuze verenigingen en gemeenschappen volgens het nationale recht in de lidstaten hebben, te eerbiedigen en daaraan geen afbreuk te doen en evenzeer de status van levensbeschouwelijke en niet-confessionele organisaties te eerbiedigen. In dit verband kunnen de lidstaten specifieke bepalingen handhaven of vaststellen inzake de wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereisten die voor de uitoefening van een beroepsactiviteit kunnen worden verlangd.

[...]

(29) Personen die op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zijn gediscrimineerd, dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken. [...]"

4 Artikel 1 van deze richtlijn luidt als volgt:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”

5 Artikel 2, leden 1 en 2, van die richtlijn bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

[...]”

6 Artikel 3, lid 1, aanhef en onder c), van deze richtlijn bepaalt:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.

7 Artikel 4 van richtlijn 2000/78 luidt als volgt:

„1. Niettegenstaande artikel 2, leden 1 en 2, kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, 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.

2. De lidstaten kunnen op het moment van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale wetgeving handhaven of voorzien in toekomstige wetgeving waarin op de datum van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale praktijken worden opgenomen, die bepaalt, dat in het geval van kerken en andere publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, voor wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisaties een verschil in behandeling gebaseerd op godsdienst of overtuiging van een persoon geen discriminatie vormt indien vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend de godsdienst of overtuiging een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie. Dit verschil in behandeling wordt toegepast met inachtneming van de grondwettelijke bepalingen en beginselen van de lidstaten en van de algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht, en mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.

Mits de bepalingen van deze richtlijn voor het overige worden geëerbiedigd, laat deze richtlijn derhalve het recht van kerken en andere publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, onverlet om, handelend in overeenstemming met de nationale grondwettelijke en wettelijke bepalingen, van personen die voor hen werkzaam zijn, een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.”

### ***Duits recht***

GG

8 In artikel 4, leden 1 en 2, van het Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (grondwet van de Bondsrepubliek Duitsland, BGBl. 1949 I, blz. 1; hierna: „GG”) van 23 mei 1949 is bepaald:

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

(2) De ongestoorde godsdienstuitoefening wordt gewaarborgd.”

9 Overeenkomstig artikel 140 GG maken de bepalingen van de artikelen 136 tot en met 139 en 141 van de Weimarer Reichsverfassung (grondwet van de Weimarrepubliek) van 11 augustus 1919 integrerend deel uit van het GG.

10 Artikel 137, leden 3 en 7, van de grondwet van de Weimarrepubliek luidt als volgt:

„3. Elke geloofsgemeenschap organiseert en beheert haar zaken onafhankelijk binnen de voor eenieder geldende wettelijke grenzen. Zij verleent haar ambten zonder medewerking van de staat of de burgerlijke gemeente.

[...]

7. Verenigingen die de gemeenschappelijke beoefening van een levensbeschouwing tot doel hebben, worden gelijkgesteld aan geloofsgemeenschappen.”

#### AGG

11 Het Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Duitse algemene wet inzake gelijke behandeling) van 14 augustus 2006 (BGBl. 2006 I., blz. 1897), in de versie die van toepassing is op het hoofdgeding (hierna: „AGG”), strekt ertoe richtlijn 2000/78 om te zetten in Duits recht.

12 In § 1 AGG is bepaald:

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

13 § 2 AGG bepaalt:

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

[...]

2. werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning en ontslag, met name de voorwaarden in individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten, en de maatregelen die worden genomen bij de uitvoering en de beëindiging van een arbeidsverhouding en bij bevordering,

[...]”

14 § 3, lid 1, AGG luidt:

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

15 § 7 AGG bepaalt:

„(1) Werknemers mogen op geen van de in § 1 genoemde gronden worden gediscrimineerd; dit verbod geldt ook wanneer de discriminerende persoon het bestaan van een van de in § 1 genoemde gronden voor discriminatie alleen veronderstelt.

(2) Contractuele bedingen die het discriminatieverbod van lid 1 schenden, zijn nietig.

(3) Een discriminatie zoals bedoeld in lid 1 door de werkgever of een andere werknemer vormt een schending van de contractuele verplichtingen.”

16 § 8, lid 1, AGG luidt als volgt:

„Een verschil in behandeling op basis van een van de in § 1 genoemde gronden is toelaatbaar indien deze grond 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.”

17 § 9 AGG is als volgt verwoord:

„(1) Onverminderd § 8 [van deze wet] is een verschil in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging bij de tewerkstelling door geloofsgemeenschappen, daaronder ressorterende instellingen – ongeacht de rechtsvorm ervan – of verenigingen die zich de gemeenschappelijke beoefening van een godsdienst of overtuiging tot taak stellen, ook toelaatbaar wanneer een bepaalde godsdienst of overtuiging, met inachtneming van het gevoel van eigen identiteit van de betreffende geloofsgemeenschap of vereniging een gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt gelet op haar recht op zelfbeschikking of de aard van de activiteit.

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

### ***Canoniek recht***

18 In de Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (basisreglement kerkelijke arbeidsverhoudingen binnen kerkelijk werk) van 22 september 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, 1993, blz. 222), in de versie die van toepassing is op het hoofdgeding

(hierna: „GrO”) is in artikel 1, met het opschrift „Grondbeginselen van kerkelijk werk”, het volgende bepaald:

„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 zendingsopdracht van de kerk (dienende gemeenschap). [...]”

19 Artikel 3, lid 4, GrO bepaalt:

„Wie zich vijandig tegenover de kerk opstelt of is uitgetreden uit de katholieke kerk, is niet geschikt voor een functie binnen de kerk.”

20 Artikel 4 GrO, met het opschrift „Loyaliteitsverplichtingen”, is als volgt verwoord:

„(1) Van katholieke werknemers wordt verwacht dat zij de grondbeginselen 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 om de taken die hun in een kerkelijke instelling worden toevertrouwd, uit te voeren met inachtneming van de voorschriften van de kerk.

(4) Alle werknemers dienen zich te onthouden van antiklerikaal gedrag. [...]”

21 In artikel 5 GrO, met het opschrift „Niet-nakoming van loyaliteitsverplichtingen”, is het volgende bepaald:

„(1) Indien een werknemer niet langer voldoet aan de arbeidsvoorwaarden, 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 dergelijk verhelderend gesprek of een waarschuwing, een formele berisping of een andere maatregel (bijvoorbeeld overplaatsing, beëindiging met voortzetting van de arbeidsverhouding onder gewijzigde arbeidsomstandigheden) geschikt is om de niet-nakoming van de verplichting te verhelpen. Als uiterste maatregel is 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 uittreden uit 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 gevoel van eigen identiteit 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 tewerkstelling en de vooruitzichten op een nieuwe baan. In het geval van werknemers die pastorale en catechetische taken verrichten, of 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 zwaarwegende gronden onredelijk zou zijn. Hetzelfde geldt voor het uittreden van een werknemer uit de katholieke kerk.”

### **Hoofdgeding en prejudiciële vragen**

22 De vereniging is een gespecialiseerde vereniging binnen de Duitse katholieke kerk, die zich inzet voor kinderen, jongeren, vrouwen en hun gezinnen in bijzondere levensomstandigheden. Tot haar taken behoort onder meer het adviseren van zwangere vrouwen. In het kader van de zwangerschapsconsultaties, die volgens de wettelijke voorschriften verlopen, past de vereniging de richtsnoeren van de katholieke kerk toe, die alle personeelsleden die in de katholieke adviescentra werken schriftelijk moeten onderschrijven en waarvan de niet-naleving arbeidsrechtelijke gevolgen heeft. Deze richtsnoeren bepalen in essentie dat elk advies inzake zwangerschap tot doel heeft het leven van het ongeboren kind te beschermen en dus zwangere vrouwen aan te moedigen om hun zwangerschap voort te zetten en hun kind te accepteren.

23 In dit verband blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat zwangerschapsafbreking in Duitsland alleen onder de voorwaarden van § 218 en § 219 van het Strafgesetzbuch (strafwetboek) niet strafbaar is wanneer de zwangere vrouw die zich in een nood- en conflictsituatie bevindt, zich eerst door een adviescentrum heeft laten adviseren. Naar aanleiding van een in 2002 aan de bisschop van Limburg (Duitsland) gerichte brief van de paus verstrekt de vereniging evenwel geen bewijzen van deelname aan een adviesgesprek, wat wel een voorwaarde voor een zwangerschapsafbreking zonder strafrechtelijke sanctie is.

24 JB, die moeder is van vijf kinderen, is in 2006 in dienst getreden van de vereniging. Tot haar ouderschapsverlof, dat op 11 juni 2013 begon en op 31 mei 2019 afliep, was zij belast met zwangerschapsconsultaties. In oktober 2013 heeft JB overeenkomstig de in de nationale voorschriften vastgestelde procedure voor de bevoegde gemeentelijke autoriteit verklaard uit de katholieke kerk te treden. Zij motiveerde dit uittreden door het feit dat het bisdom Limburg – naast de nationale kerkbelasting – een extra kerkheffing oplegt aan katholieken die, zoals JB, interconfessioneel zijn gehuwd met een persoon met een hoog inkomen.

25 Nadat de vereniging tevergeefs had geprobeerd om JB ervan te overtuigen weer toe te treden tot de katholieke kerk, heeft zij JB op 1 juni 2019 op grond van artikel 5, lid 2, punt 2, onder a), en artikel 3, lid 4, GrO ontslagen wegens haar uittreding uit die kerk. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de vereniging op de datum van dit ontslag in het adviescentrum voor zwangere vrouwen waar JB werkte, vier werknemers in dienst had die lid waren van de katholieke kerk en twee werknemers die geen lid van die kerk waren.

26 Het beroep van JB tot vaststelling van de onrechtmatigheid van haar ontslag is toegewezen door het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg, Duitsland). De vereniging heeft tegen dat vonnis hoger beroep ingesteld bij het Landesarbeitsgericht (arbeidsrechter in tweede aanleg, Duitsland), die dit vonnis heeft bevestigd. Daarop heeft de vereniging tegen het arrest van laatstgenoemde rechter beroep in Revision ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland), de verwijzende rechter.

27 De verwijzende rechter is van oordeel dat het ontslag van JB directe discriminatie op grond van godsdienst vormt in de zin van § 1 en § 3, lid 1, eerste volzin, AGG, en artikel 1 en artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78. De discriminatie houdt immers rechtstreeks verband met de uitoefening door JB van haar negatieve vrijheid van godsdienst, die tot uiting is gekomen in haar uittreding uit de katholieke kerk. In dit verband wijst deze rechter erop dat een werknemer die, anders dan JB, nooit lid is geweest van de katholieke kerk, niet op grond van de in artikel 5, lid 2, punt 2, onder a), en artikel 3, lid 4, GrO genoemde redenen kan worden ontslagen. JB wordt dus rechtstreeks op grond van godsdienst anders behandeld dan personen die uit andere geloofsgemeenschappen zijn getreden of nooit tot dergelijke gemeenschappen behoorden.

28 De verwijzende rechter is van oordeel dat in deze omstandigheden voor de beslechting van het hoofdgeding moet worden vastgesteld of dit verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd op grond van de §§ 8 en 9 AGG. In dit verband zet hij uiteen dat volgens de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht (federaal grondwettelijk hof, Duitsland) de uittreding uit de katholieke kerk vanuit het oogpunt van deze kerk de geloofwaardigheid ervan aantast en niet verenigbaar is met de houding van goede trouw en loyaliteit die van de partijen bij de arbeidsovereenkomst wordt verlangd. Aangezien § 9 AGG evenwel artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 omzet en § 8 AGG onder meer artikel 4, lid 1, van deze richtlijn omzet, moeten deze twee nationale bepalingen echter zo veel mogelijk in overeenstemming met die bepalingen van deze richtlijn worden uitgelegd.

29 Wat om te beginnen artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 betreft, is de verwijzende rechter van oordeel dat deze bepaling, gelezen in het licht van de artikelen 10 en 21 van het Handvest, zich verzet tegen een uitlegging van § 9 AGG volgens welke een werknemer van een katholieke vereniging zich tijdens de arbeidsverhouding loyaal moet opstellen in de zin van deze richtlijn door niet uit de katholieke kerk te treden of er na een uittreding weer tot toe te treden, in tegenstelling tot de werknemers van deze vereniging die geen lid zijn van de katholieke kerk.

30 In dit verband merkt hij ten eerste op dat in artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 geen rechtvaardiging kan worden gevonden voor het verschil in behandeling op grond van godsdienst dat voortvloeit uit het ontslag van een werknemer op de enkele grond dat deze uit de katholieke kerk is getreden. Een dergelijke uittreding vormt namelijk geen toereikende beoordelingsbasis om tot de slotsom te komen dat die werknemer niet meer zal voldoen aan de voor hem geldende beroepsvereisten. Om een doeltreffende rechterlijke toetsing te waarborgen, moet de werkgever op basis van concrete en controleerbare gegevens aanvoeren dat er twijfel bestaat of die werknemer, als gevolg van een verandering van geloof of ethische opvattingen, wel langer aan die vereisten wil of kan voldoen. Dit geldt des te meer in een situatie als aan de orde in het hoofdgeding, waarin alle personeelsleden die in het adviescentrum van de vereniging werken zich in hun arbeidsovereenkomst moeten verbinden tot naleving van de richtsnoeren van de katholieke kerk.

31 Ten tweede kan evenmin in artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 een rechtvaardiging worden gevonden voor een dergelijk verschil in behandeling wanneer er naast het enkele feit dat een werknemer uit de katholieke kerk is getreden geen sprake is van bijzondere omstandigheden. Een dergelijke uittreding vormt op zich immers geen deloyaal gedrag van de werknemer jegens zijn werkgever. Dit zou slechts anders kunnen zijn in situaties waarin de verplichting om lid te blijven van deze kerk wordt gerechtvaardigd door concrete beroepsvereisten. Dit is echter juist niet het geval wanneer de werkgever ook personen in dienst heeft die niet tot die kerk behoren. Bovendien wordt de verklaring betreffende de uittreding uit de katholieke kerk afgelegd ten overstaan van een overheidsinstantie, die deze kerk en de werkgever daarvan louter in kennis stelt zodat laatstgenoemde er rekening mee kan houden bij het berekenen van het loon van de werknemer. In die omstandigheden kan de uittreding uit de katholieke kerk slechts als antiklerikaal jegens de katholieke kerk en dus als deloyaal gedrag worden beschouwd indien de werknemer die uittreding op ongepaste wijze openbaar maakt.

32 Bovendien kan op basis van de bewoordingen van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78, voor zover daarin wordt verwezen naar een houding van goede trouw en loyaliteit „aan de grondslag van de organisatie”, een onderscheid worden gemaakt tussen de houding van de werknemer jegens de kerk enerzijds en zijn houding tegenover die organisatie als werkgever anderzijds. Zelfs indien de uittreding van een werknemer uit de katholieke kerk als deloyaal jegens deze kerk zou kunnen worden aangemerkt, zou dit dus niet automatisch neerkomen op deloyaal gedrag jegens zijn werkgever, mits hij tijdens zijn werk de grondslag van laatstgenoemde blijft eerbiedigen.

33 Wat vervolgens artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 betreft, betwijfelt de verwijzende rechter of deze bepaling, gelezen in het licht van de artikelen 10 en 21 van het Handvest, een uitlegging van § 8 AGG mogelijk maakt die een verschil in behandeling als aan de orde in het hoofdgeding toestaat. In dit verband merkt hij met name op dat het vereiste dat de betrokkene niet uit de katholieke kerk is getreden, objectief gezien niet noodzakelijk is om zwangerschapsadvies te kunnen verlenen.

34 Voor het geval het Hof evenwel van oordeel zou zijn dat in artikel 4, lid 1 of lid 2, van richtlijn 2000/78 een rechtvaardiging kan worden gevonden voor een dergelijk verschil in behandeling, wenst de verwijzende rechter ten slotte te vernemen welke voorwaarden dan voor die rechtvaardiging gelden.

35 In die omstandigheden heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) „Is het verenigbaar met het Unierecht, in het bijzonder richtlijn [2000/78], gelezen in het licht van artikel 10, lid 1, en artikel 21, lid 1, van het [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 [dat deze organisatie] 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, [terwijl] deze organisatie van de personen die voor haar werken overigens 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?”

## **Beantwoording van de prejudiciële vragen**

### ***Eerste vraag***

36 In het kader van de samenwerkingsprocedure van artikel 267 VWEU dient het Hof de verwijzende rechter alle uitleggingsgegevens met betrekking tot het Unierecht te verschaffen die van nut kunnen zijn voor de beslechting van de bij hem aanhangige zaak, ongeacht of die rechter er in zijn vragen melding van maakt. Het staat aan het Hof om uit alle door de nationale rechter verschaft gegevens, met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing, de elementen van dat recht te putten die, gelet op het voorwerp van het hoofdgeding, uitlegging behoeven [arresten van 20 maart 1986, Tissier, 35/85, EU:C:1986:143, punt 9, en 1 augustus 2022, TL (Ontbreken van vertolking en vertaling), C-242/22 PPU, EU:C:2022:611, punt 37].

37 In casu verwijst de verwijzende rechter in zijn eerste vraag weliswaar op algemene wijze naar richtlijn 2000/78, maar blijkt uit zijn verzoek om een prejudiciële beslissing dat hij meer in het bijzonder doelt op artikel 4, leden 1 en 2, ervan.

38 In die omstandigheden moet worden geoordeeld dat de verwijzende rechter met deze vraag in essentie wenst te vernemen of artikel 4, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van artikel 10, lid 1, en artikel 21, lid 1, van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, van een werknemer die lid is van een bepaalde kerk die deze godsdienst beoefent kan eisen dat hij gedurende de arbeidsverhouding op straffe van ontslag niet uit die kerk uittreedt of dat hij, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding weer toetreedt tot die kerk, terwijl

- deze organisatie andere personen in dienst heeft om dezelfde taken uit te oefenen als de betrokken werknemer, zonder dat die organisatie eist dat zij lid zijn van diezelfde kerk, en
- deze werknemer zich niet publiekelijk bezighoudt met antiklerikale activiteiten tegen die kerk.

39 Om te beginnen moet worden opgemerkt dat deze vraag berust op de door de verwijzende rechter gestelde en in punt 27 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte premisse dat het verschil in behandeling van JB rechtstreeks is gebaseerd op haar godsdienst.

40 In dit verband zij eraan herinnerd dat artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 bepaalt dat er voor de toepassing van artikel 2, lid 1, van deze richtlijn directe discriminatie is wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt behandeld op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden, waaronder godsdienst of overtuiging.

41 In casu wordt niet betwist dat het ontslag van JB heeft plaatsgevonden op grond van een regel die uitsluitend van toepassing is op katholieke werknemers, zodat in navolging van de verwijzende rechter moet worden geoordeeld dat deze regel een verschil in behandeling vormt dat rechtstreeks op godsdienst is gebaseerd. Bovendien wordt niet betwist dat de vereniging tot de categorie van religieuze organisaties in de zin van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 behoort.

42 Wat de vraag betreft of een dergelijk verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd onder de voorwaarden van artikel 4, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78, zij eraan herinnerd dat deze richtlijn volgens artikel 1 ervan tot doel heeft om met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van met name godsdienst of overtuiging, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden. Daarmee concretiseert deze richtlijn, op het gebied waarop zij betrekking heeft, het in artikel 21 van het Handvest neergelegde algemene beginsel van non-discriminatie (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 47).

43 Volgens de rechtspraak van het Hof beoogt richtlijn 2000/78 weliswaar het grondrecht van werknemers te beschermen om niet vanwege hun godsdienst of overtuiging te worden gediscrimineerd, maar deze richtlijn heeft, middels artikel 4, lid 2, daarvan, tevens tot doel rekening te houden met het recht op autonomie van kerken en andere publiek- of privaatrechtelijke organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, zoals wordt erkend door artikel 17 VWEU en door artikel 10 van het Handvest, dat overeenstemt met artikel 9 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM), ondertekend te Rome op 4 november 1950 (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 50).

44 In dit verband blijkt uit de rechtspraak van het Europees Hof voor de rechten van de mens (EHRM) dat de in artikel 9 EVRM neergelegde vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst ook negatieve rechten beschermt, met name de vrijheid om geen godsdienst aan te hangen en de vrijheid om geen godsdienst te belijden (EHRM, 25 juni 2020, Stavropoulos e.a. tegen Griekenland, CE:ECHR:2020:0625JUD005248418, §§ 43 en 44).

45 In geval van doctrinaire of organisatorische onenigheid tussen een geloofsgemeenschap en een van haar leden, wordt de vrijheid van godsdienst van de betrokkene uitgeoefend door zijn recht om de gemeenschap vrij te verlaten. Eerbied voor de autonomie van door de staat erkende geloofsgemeenschappen houdt met name in dat de staat het recht van deze gemeenschappen eerbiedigt om volgens hun eigen regels en belangen om te gaan met dissidente stromingen binnen hun school die een bedreiging voor hun samenhang, imago of eenheid kunnen vormen. Het staat dus niet aan de nationale autoriteiten om bemiddelend op te treden tussen religieuze organisaties en eventuele dissidente stromingen die daarbinnen bestaan of opkomen (EHRM, 12 juni 2014, Fernández Martínez tegen Spanje, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 128).

46 Het door artikel 10 van het Handvest gewaarborgde recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst heeft het in artikel 21, lid 1, daarvan neergelegde verbod van discriminatie op grond van godsdienst als uitvloeisel (zie in die zin arrest van 28 november 2023, Gemeente Ans, C-148/22, EU:C:2023:924, punt 40). Een geloofsgemeenschap kan niet volstaan met een beroep op een werkelijke of potentiële bedreiging van haar autonomie om elk op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling te rechtvaardigen. Die geloofsgemeenschap moet ook aantonen, in het licht van de omstandigheden van het specifieke geval, dat het beweerd risico van aantasting van haar autonomie waarschijnlijk en substantieel is, dat het verschil in behandeling in kwestie de wezenlijke inhoud van het recht op gelijkheid niet aantast, niet verder gaat dan noodzakelijk is om dat risico uit te sluiten en evenmin een doel dient dat geen verband houdt met de uitoefening van de autonomie van die gemeenschap. Het is aan de nationale rechterlijke instanties om te verzekeren dat aan deze voorwaarden is voldaan, door een diepgaand onderzoek van de omstandigheden van het geval, en een grondige afweging van de in geding zijnde uiteenlopende belangen (zie naar analogie EHRM, 12 juni 2014, Fernández Martínez tegen Spanje, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 132).

47 Wat meer bepaald artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 betreft, zij eraan herinnerd dat deze bepaling tot doel heeft een juist evenwicht te garanderen tussen, enerzijds, het recht op autonomie van

kerken en andere organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging en, anderzijds, het recht van werknemers om, met name met betrekking tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, niet te worden gediscrimineerd op grond van godsdienst of overtuiging in situaties waarin die rechten met elkaar in botsing kunnen komen (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 51).

48 Met het oog daarop bevat die bepaling de criteria waarmee rekening moet worden gehouden bij de afweging die moet worden gemaakt om een juist evenwicht te waarborgen tussen die mogelijk botsende rechten (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 52), zonder evenwel over te gaan tot een nauwkeurige en definitieve afweging van de betrokken belangen.

49 Volgens artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 kunnen de lidstaten op het moment van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale wetgeving handhaven of voorzien in toekomstige wetgeving waarin op de datum van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale praktijken worden opgenomen die bepaalt dat, in het geval van kerken en andere publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, voor wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisaties een verschil in behandeling gebaseerd op godsdienst of overtuiging van een persoon geen discriminatie vormt indien vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend de godsdienst of overtuiging een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie. Dit verschil in behandeling wordt toegepast met inachtneming van de grondwettelijke bepalingen en beginselen van de lidstaten en van de algemene beginselen van het Unierecht, en mag geen op een andere grond gebaseerd verschil in behandeling rechtvaardigen.

50 Artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 preciseert dat mits de bepalingen van deze richtlijn voor het overige worden geëerbiedigd, deze richtlijn het recht van kerken en andere publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd onverlet laat om, handelend in overeenstemming met de nationale grondwettelijke en wettelijke bepalingen, van personen die voor hen werkzaam zijn een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.

51 Wat in de eerste plaats de criteria van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 betreft, heeft het Hof geoordeeld dat uitdrukkelijk uit deze bepaling volgt dat godsdienst of overtuiging in voorkomend geval gelet op de „aard” van de betrokken activiteiten of de „context” waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste kan vormen gezien de grondslag van de betrokken kerk of organisatie in de zin van deze bepaling. Derhalve hangt, gelet op laatstgenoemde bepaling, de wettigheid van een verschil in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging af van het objectief verifieerbare bestaan van een rechtstreeks verband tussen het door de werkgever op basis van zijn grondslag gestelde beroepsvereiste en de betrokken activiteit. Een dergelijk verband kan voortvloeien ofwel uit de aard van die activiteit – bijvoorbeeld wanneer het gaat om het deelnemen aan de bepaling van de grondslag van de betrokken kerk of organisatie of het meewerken aan diens verkondigingstaak – ofwel uit de voorwaarden waaronder die activiteit moet worden verricht –

bijvoorbeeld de noodzaak om een geloofwaardige vertegenwoordiging van de kerk of organisatie naar buiten toe te waarborgen (arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punten 62 en 63, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 50).

52 Dit beroepsvereiste moet, zoals artikel 4, lid 2, eerste alinea, vereist, „wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd” zijn gezien de grondslag van de kerk of organisatie, met dien verstande dat, zoals de advocaat-generaal in punt 29 van haar conclusie heeft opgemerkt, deze drie criteria cumulatief zijn. Hoewel het in beginsel niet aan nationale rechterlijke instanties staat om zich uit te spreken over de grondslag zelf waarop het gestelde beroepsvereiste is gegrond, staat het niettemin aan hen om van geval tot geval te bepalen of, gelet op die grondslag, aan deze drie criteria is voldaan (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 64).

53 Wat ten eerste het „wezenlijke” karakter van dit beroepsvereiste betreft, heeft het Hof gepreciseerd dat het gebruik van dit adjectief inhoudt dat het behoren tot een geloof of het aanhangen van een overtuiging waarop de grondslag van de desbetreffende kerk of organisatie is gebaseerd, noodzakelijk moet blijken vanwege het belang van de betreffende beroepsactiviteit voor de bevestiging van die grondslag of voor de uitoefening door die kerk of deze organisatie van haar recht op autonomie, zoals dat is erkend in artikel 17 VWEU en artikel 10 van het Handvest (arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 65, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 51).

54 Wat ten tweede het „legitieme” karakter van dit beroepsvereiste betreft, heeft het Hof aangegeven dat het gebruik van die term aantoonde dat de Uniewetgever wilde waarborgen dat het vereiste inzake het behoren tot een geloof of het aanhangen van een overtuiging waarop de grondslag van de betrokken kerk of organisatie is gebaseerd, niet dient om een doel na te streven dat geen verband houdt met die grondslag of met de uitoefening door die kerk of organisatie van haar recht op autonomie (arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 66, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 52).

55 Wat ten derde het criterium „gerechtvaardigd” betreft, heeft het Hof geoordeeld dat het gebruik van deze term niet alleen inhoudt dat het toezicht op de naleving van de criteria van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 kan worden uitgeoefend door een nationale rechterlijke instantie, maar ook dat de kerk of organisatie die dit beroepsvereiste heeft gesteld, verplicht is om tegen de achtergrond van de feitelijke omstandigheden van het specifieke geval aan te tonen dat het vermeende risico van aantasting van haar grondslag of haar recht op autonomie zo waarschijnlijk en ernstig is dat de invoering van een dergelijk vereiste noodzakelijk is (arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 67, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 53).

56 In dat verband moet het beroepsvereiste bedoeld in artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 worden gesteld met het evenredigheidsbeginsel, wat betekent dat de nationale rechterlijke instanties moeten nagaan of dat vereiste passend is en niet verder gaat dan nodig is om het nagestreefde doel te

bereiken (arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 68, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 54).

57 Wat in de tweede plaats artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 betreft, zij eraan herinnerd dat volgens deze bepaling 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 [richtlijn 2000/78] voor het overige worden geëerbiedigd”, moet de bevoegdheid om aan werknemers een dergelijk vereiste van goede trouw en loyaliteit op te leggen evenwel worden uitgeoefend onder eerbiediging van de andere bepalingen van deze richtlijn, in het bijzonder de voorwaarden van artikel 4, lid 2, eerste alinea, ervan. In voorkomend geval moet er een doeltreffend rechterlijk toezicht op deze voorwaarden kunnen worden uitgeoefend (arrest van 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 46).

58 Hieruit volgt dat in een situatie als die van het hoofdgeding een particuliere organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op de voorschriften van de katholieke kerk, uit hoofde van het vereiste van goede trouw en loyaliteit aan deze grondslag haar werknemers die advies over zwangerschap verstrekken slechts verschillend mag behandelen naargelang zij al dan niet tot die kerk behoren indien, ten eerste, er gelet op de aard van de betrokken beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend een rechtstreeks en objectief verifieerbaar verband bestaat tussen deze activiteiten en het vereiste om gedurende de arbeidsverhouding op straffe van ontslag niet uit die kerk te treden of het vereiste om na een uittreding weer tot die kerk toe te treden, en indien, ten tweede, dit beroepsvereiste gezien deze grondslag wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd is.

59 In dat verband zij opgemerkt dat het weliswaar uiteindelijk de taak van de nationale rechter is – die bij uitsluiting bevoegd is om de feiten te beoordelen – om vast te stellen of dit het geval is, maar dat het Hof bevoegd is om op basis van het dossier van het hoofdgeding en van de ontvangen schriftelijke en mondelinge opmerkingen aanwijzingen te geven teneinde hem in staat te stellen uitspraak te doen in het bij hem aanhangige geding.

60 In dit verband zij eraan herinnerd dat nationale rechterlijke instanties, behalve in zeer uitzonderlijke gevallen, zich moeten onthouden van een beoordeling van de wettigheid van de grondslag zelf van de betrokken kerk of organisatie (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 61). Het staat dus in beginsel aan kerken en andere publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd om te bepalen wat zij gezien de grondslag van die kerk of organisatie als een beroepsvereiste beschouwen.

61 Zoals in punt 48 van het onderhavige arrest is opgemerkt, laat richtlijn 2000/78 de lidstaten een beoordelingsmarge om rekening te houden met hun eigen context, en kent zij elke lidstaat een beoordelingsmarge toe in het kader van de noodzakelijke afstemming tussen de verschillende betrokken rechten en belangen teneinde een juist evenwicht daartussen te verzekeren (zie naar analogie arresten

van 15 juli 2021, WABE en MH Müller Handel, C-804/18 en C-341/19, EU:C:2021:594, punten 87 en 88, en 28 november 2023, Gemeente Ans, C-148/22, EU:C:2023:924, punten 34 en 35).

62 De nationale rechterlijke instanties dienen er niettemin voor te zorgen dat geen afbreuk wordt gedaan aan het recht van werknemers om niet te worden gediscrimineerd op grond van met name godsdienst of overtuiging. Aldus staat het krachtens artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 in voorkomend geval aan een onafhankelijke instantie en, uiteindelijk, aan een nationale rechterlijke instantie, en niet aan de betrokken kerk of organisatie, om te beoordelen of het beroepsvereiste dat door de betrokken kerk of organisatie wordt gesteld, vanwege de aard van de betrokken activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd is gezien die grondslag (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punten 46, 53 en 61).

63 In dezelfde zin volgt uit de rechtspraak van het EHRM dat een werkgever met een op een godsdienst of levensbeschouwing gebaseerde grondslag zijn werknemers weliswaar specifieke loyaliteitsverplichtingen mag opleggen, maar dat een ontslag wegens niet-nakoming van die verplichting, met name indien het voortvloeit uit feiten die verband houden met de uitoefening van door het EVRM beschermde rechten, niettemin moet worden onderworpen aan een rechterlijke toetsing die inhoudt dat in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel een daadwerkelijke afweging plaatsvindt tussen het recht van de geloofsgemeenschap op eerbiediging van haar autonomie en de grondrechten van de betrokkene (zie in die zin EHRM, 23 september 2010, Schüth tegen Duitsland, CE:ECHR:2010:0923JUD000162003, §§ 57 en 69; 23 september 2010, Obst tegen Duitsland, CE:ECHR:2010:0923JUD000042503, § 43, en 3 februari 2011, Siebenhaar tegen Duitsland, CE:ECHR:2011:0203JUD001813602, § 40).

64 Wat meer in het bijzonder een particuliere organisatie als deze vereniging betreft, waarvan de grondslag is gebaseerd op de voorschriften van de katholieke kerk en waarvan de richtsnoeren en de grondslag, zoals blijkt uit punt 22 van het onderhavige arrest, tot doel hebben het leven van het ongeboren kind te beschermen en dus zwangere vrouwen aan te moedigen om hun zwangerschap voort te zetten en hun kind te accepteren, bestaat er a priori een objectief verifieerbaar rechtstreeks verband tussen de beroepsactiviteit bestaande in het verstrekken van advies op het gebied van zwangerschap en het vereiste om een houding van goede trouw en loyaliteit aan die richtsnoeren en grondslag aan te nemen. Bovendien lijkt een dergelijk beroepsvereiste in beginsel wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd gezien de genoemde grondslag.

65 In casu staat vast dat JB zich er in haar arbeidsovereenkomst toe heeft verbonden deze richtsnoeren en grondslag in acht te nemen, en uit het dossier blijkt niet dat zij niet meer bereid of in staat is om deze verbintenis na te komen. Zij is dus ontslagen op de enkele grond dat zij uit de katholieke kerk is getreden en dat zij heeft geweigerd om weer tot deze kerk toe te treden.

66 In dit verband blijkt, ten eerste, onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, uit het aan het Hof overgelegde dossier niet dat de vereniging objectief heeft aangetoond dat er, gelet op de aard van de door JB uitgeoefende beroepsactiviteit en de omstandigheden waaronder deze activiteit

wordt uitgeoefend, een rechtstreeks verband bestaat tussen die activiteit en het aan JB, als lid van de katholieke kerk, opgelegde vereiste om gedurende de arbeidsverhouding niet uit deze kerk te treden op straffe van ontslag of, met het oog op de voortzetting van die arbeidsverhouding, na een uittreding er weer tot toe te treden.

67 Het is juist dat in beginsel niet kan worden uitgesloten dat een kerk of organisatie waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, kan rechtvaardigen dat er een rechtstreeks verband bestaat tussen het beroepsvereiste van goede trouw en loyaliteit – dat erin bestaat dat een werknemer van die kerk of organisatie niet uit die kerk treedt op straffe van ontslag of, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding er weer tot toetreedt – en de betrokken beroepsactiviteit. De specifieke taak waarmee een werknemer in het kader van een kerk of een andere religieuze organisatie is belast, is namelijk een aspect waarmee rekening moet worden gehouden om te bepalen of deze persoon aan een verhoogde loyaliteitsverplichting kan worden onderworpen (zie in die zin EHRM, 12 juni 2014, Fernández Martínez tegen Spanje, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 131).

68 Een dergelijk rechtstreeks verband moet echter objectief worden aangetoond aan de hand van de concrete beroepsactiviteit. De algemene verwijzing naar het begrip „dienende gemeenschap” in artikel 1 GrO, die het lidmaatschap van en het niet-uittreden uit de kerk impliceert voor alle activiteiten binnen de katholieke kerk en de daaraan verbonden instellingen of organisaties, volstaat aldus niet om objectief vast te stellen dat er sprake is van een dergelijk rechtstreeks verband.

69 Ten tweede lijkt het beroepsvereiste dat werknemers van de vereniging die lid zijn van de katholieke kerk gedurende de arbeidsverhouding niet uit deze kerk treden op straffe van ontslag of, indien zij uit die kerk zijn uitgetreden, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding er weer tot toetreden, gelet op de gegevens van het dossier, niet „wezenlijk” voor de uitoefening van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde beroepsactiviteit in de zin van de in punt 53 van het onderhavige arrest vermelde rechtspraak.

70 Zoals door de verwijzende rechter is opgemerkt en door de advocaat-generaal in punt 37 van haar conclusie in herinnering is gebracht, werd de functie van zwangerschapsadviseur, die overeenkomt met die welke JB bekleedde, namelijk toevertrouwd aan werknemers van de vereniging die geen lid zijn van de katholieke kerk, waaruit kan worden afgeleid dat de vereniging zelf van mening is dat het lidmaatschap van die kerk niet noodzakelijk is met het oog op het belang van deze beroepsactiviteit voor de bevestiging van de grondslag van haar organisatie en voor de verkondigingstaak van deze kerk, en dat het in dit verband volstaat dat haar zwangerschapsadviseurs zich ertoe verbinden de in de punten 22 en 64 van het onderhavige arrest genoemde richtsnoeren van die kerk in acht te nemen. In die omstandigheden lijkt het in het vorige punt van het onderhavige arrest bedoelde beroepsvereiste niet wezenlijk in de zin van die rechtspraak.

71 Ten derde is het weliswaar juist dat, zoals de advocaat-generaal in punt 41 van haar conclusie heeft opgemerkt, niet kan worden uitgesloten dat uittreding uit de katholieke kerk van een werknemer

van een organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op de voorschriften van de katholieke kerk gepaard gaat met een distantiëring of afwijzing van de fundamentele voorschriften en waarden van die kerk, waardoor die werknemer ongeschikt kan worden om bepaalde beroepsactiviteiten binnen die organisatie uit te oefenen, maar moet niettemin worden opgemerkt dat de loutere uittreding uit die kerk niet kan volstaan om aan te nemen dat dit daadwerkelijk het geval is, aangezien deze uittreding kan zijn ingegeven door overwegingen die geenszins inhouden dat die werknemer deze fundamentele voorschriften en waarden niet meer onderschrijft.

72 In dit verband blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier dat de motivering van JB om uit de katholieke kerk te treden, zoals in punt 24 van het onderhavige arrest is vermeld, lag in het feit dat het bisdom van Limburg, naast de kerkbelasting, een extra kerkheffing oplegt aan katholieken die, zoals JB, interconfessioneel zijn gehuwd met een persoon met een hoog inkomen. In het bijzonder heeft JB zich door deze uittreding niet gedistantieerd of afgewend van de fundamentele voorschriften en waarden van deze kerk.

73 Bovendien blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat het ontslag van JB rechtstreeks en uitsluitend heeft plaatsgevonden omdat zij overeenkomstig de nationale regels uit de katholieke kerk is getreden en vervolgens heeft geweigerd er weer tot toe te treden. Niet onderzocht lijkt te zijn of JB, na deze uittreding, overeenkomstig artikel 4, lid 2, GrO bereid was om binnen de vereniging „de waarheden en waarden van het evangelie [te blijven] eerbiedigen en [...] uitdragen”, dan wel of zij overeenkomstig artikel 4, lid 3, GrO bereid was om, net als werknemers die niet tot de katholieke kerk behoren, de haar toevertrouwde taken uit te voeren met inachtneming van de voorschriften van deze kerk.

74 In die omstandigheden staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of het in het hoofdgeding aan de orde zijnde vereiste, gelet op de daadwerkelijke toepassing ervan door de vereniging, ertoe strekt te waarborgen dat de werknemers een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de katholieke kerk aannemen en niet dient om een doel na te streven dat geen verband houdt met die grondslag of met de uitoefening door de vereniging van haar recht op autonomie, hetgeen zou afdoen aan het legitieme karakter van dit vereiste in de zin van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78.

75 Ten vierde en ten slotte staat het in een situatie als aan de orde in het hoofdgeding aan de vereniging om aan te tonen dat het vermeende risico van aantasting van haar grondslag of van haar recht op autonomie zo waarschijnlijk en ernstig is dat de invoering van een dergelijk vereiste inderdaad noodzakelijk en evenredig is (arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punten 67 en 68, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punten 53 en 54).

76 Zoals de advocaat-generaal in punt 45 van haar conclusie heeft opgemerkt, volstaat in een situatie als aan de orde in de eerste prejudiciële vraag de enkele uittreding van JB uit de katholieke kerk of haar weigering om er weer tot toe te treden, niet om aan te tonen dat het door de vereniging aangevoerde risico van aantasting van haar grondslag of van haar recht op autonomie dermate waarschijnlijk en ernstig is dat het ontslag van JB gerechtvaardigd is. Deze uittreding, die volgens de in

de nationale bepalingen voorziene procedure heeft plaatsgevonden teneinde de extra kerkheffing te vermijden, en de weigering om weer toe te treden tot deze kerk om dezelfde reden volstaan immers niet om aan te tonen dat JB zich publiekelijk heeft gedistantieerd van die kerk, hetgeen zou moeten worden beschouwd als een handeling die blijk geeft van een antiklerikale houding tegenover die kerk.

77 In dit verband moet met name worden vastgesteld dat, zoals blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt, de verklaring van uittreding uit de katholieke kerk naar Duits recht slechts geldig is indien de verklaring van uittreding uit de katholieke kerk wordt afgelegd bij de bevoegde overheidsinstantie, te weten een gemeentelijke ambtenaar, die enkel deze kerk en de werkgever daarvan in kennis stelt, zodat laatstgenoemde er rekening mee kan houden bij het berekenen van het loon van de werknemer. Zoals de verwijzende rechter heeft opgemerkt, kan een dergelijke verklaring, waarvan het vermeend publieke karakter voortvloeit uit een nationale wettelijke verplichting, niet worden beschouwd als antiklerikaal gedrag jegens die kerk, aangezien JB geen andere stappen heeft ondernomen om de informatie inzake haar uittreding uit die kerk op ongepaste wijze openbaar te maken.

78 Zoals de verwijzende rechter heeft opgemerkt, volgt uit de bewoordingen van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 dat deze bepaling een publieke of particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, toestaat om van haar werknemers een houding van goede trouw en loyaliteit „aan de grondslag van de organisatie” te verlangen, mits de bepalingen van deze richtlijn voor het overige worden geëerbiedigd. Gesteld al dat het uittreden van JB uit de katholieke kerk als deloyaal gedrag jegens deze kerk kan worden beschouwd, volgt daaruit dus niet noodzakelijkerwijs dat deze uittreding ook deloyaal gedrag vormt ten aanzien van de organisatie die haar tewerkstelt, mits JB bij haar werk de grondslag van die organisatie blijft eerbiedigen.

79 Zoals in de punten 22, 64 en 65 van het onderhavige arrest is opgemerkt, heeft JB zich er in haar arbeidsovereenkomst toe verbonden om de voor de uitoefening van haar beroepsactiviteit relevante richtsnoeren en grondslag van de katholieke kerk na te leven; zoals in punt 70 van het onderhavige arrest is benadrukt, vereisen deze niet dat personen die dezelfde functies vervullen als JB noodzakelijkerwijs tot deze kerk behoren, mits zij pleiten voor de bescherming van het leven van het ongeboren kind en dus zwangere vrouwen aanmoedigen om hun zwangerschap voort te zetten en hun kind te accepteren. Voorts blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier niet dat JB niet meer bereid of in staat is deze verbintenis na te komen.

80 Gelet op het voorgaande moet worden geoordeeld dat, in omstandigheden als bedoeld in de eerste prejudiciële vraag en onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, het vereiste dat een werknemer als JB gedurende de arbeidsverhouding niet uit de katholieke kerk treedt op straffe van ontslag of, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding er weer tot toetreedt, geen beroepsvereiste is dat voldoet aan de voorwaarden van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78.

81 Aangezien het verzoek om een prejudiciële beslissing, zoals blijkt uit punt 33 van het onderhavige arrest, ook betrekking heeft op artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78, zij eraan herinnerd dat volgens de

bewoordingen van deze bepaling de lidstaten kunnen bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt indien dat kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het nagestreefde doel legitiem is en dit vereiste evenredig is aan dat doel.

82 Volgens de rechtspraak van het Hof verwijst het begrip „wezenlijk en bepalend beroepsvereiste” in de zin van die bepaling naar een vereiste dat objectief is ingegeven door de aard van de betrokken beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, en kunnen subjectieve overwegingen niet onder dat begrip vallen (arrest van 14 maart 2017, Bougnaoui en ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, punt 40).

83 Verder heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 strikt moet worden uitgelegd, aangezien het toestaat af te wijken van het beginsel van non-discriminatie (arresten van 13 september 2011, Prigge e.a, C-447/09, EU:C:2011:573, punt 72, en 7 november 2019, Cafaro, C-396/18, EU:C:2019:929, punt 67).

84 Zoals de verwijzende rechter heeft gesteld en de advocaat-generaal in punt 50 van haar conclusie heeft opgemerkt, lijkt het vereiste dat erin bestaat personen die werkzaam zijn bij een organisatie waarvan de grondslag op de voorschriften van de katholieke kerk is gebaseerd en die lid zijn van die kerk te verbieden gedurende de arbeidsverhouding uit de kerk te treden op straffe van ontslag of te verplichten om na hun uittreding weer tot die kerk toe te treden, in casu niet objectief ingegeven door de aard van de activiteiten van een zwangerschapsadviseur of door de context waarin deze worden uitgevoerd, in omstandigheden als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn.

85 Hieruit volgt dat artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat een verschil in behandeling als aan de orde in het hoofdgeding niet kan worden gerechtvaardigd op grond van deze bepaling.

86 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 4, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van artikel 10, lid 1, en artikel 21, lid 1, van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, van een werknemer die lid is van een bepaalde kerk die deze godsdienst beoefent kan eisen dat hij gedurende de arbeidsverhouding op straffe van ontslag niet uit die kerk treedt of dat hij, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding weer toetreedt tot die kerk, terwijl

- deze organisatie andere personen in dienst heeft om dezelfde taken uit te oefenen als de betrokken werknemer zonder dat die organisatie eist dat zij lid zijn van diezelfde kerk, en
- deze werknemer zich niet publiekelijk bezighoudt met antiklerikale activiteiten tegen die kerk,

wanneer deze beroepsvereisten, gelet op de aard van de beroepsactiviteiten van die werknemer of de context waarin deze worden uitgeoefend, niet wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd zijn gezien de grondslag van die organisatie.

### ***Tweede vraag***

87 Gelet op het antwoord op de eerste vraag hoeft de tweede vraag niet te worden beantwoord.

### **Kosten**

88 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

**Artikel 4, leden 1 en 2, 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, gelezen in het licht van artikel 10, lid 1, en artikel 21, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, moet aldus moet worden uitgelegd dat**

**het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, van een werknemer die lid is van een bepaalde kerk die deze godsdienst beoefent kan eisen dat hij gedurende de arbeidsverhouding op straffe van ontslag niet uit die kerk treedt of dat hij, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding weer toetreedt tot die kerk, terwijl**

- deze organisatie andere personen in dienst heeft om dezelfde taken uit te oefenen als de betrokken werknemer zonder dat die organisatie eist dat zij lid zijn van diezelfde kerk, en**
- deze werknemer zich niet publiekelijk bezighoudt met antiklerikale activiteiten tegen die kerk,**

**wanneer deze beroepsvereisten, gelet op de aard van de beroepsactiviteiten van die werknemer of de context waarin deze worden uitgeoefend, niet wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd zijn gezien de grondslag van die organisatie.**

ondertekeningen

---

\* Procestaal: Duits.