

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

17. März 2026(*)

„ Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht – Verein, der schwangere Frauen in Schwangerschaftsfragen berät – Berufliche Anforderungen – Loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des Ethos der Kirche oder der Organisation – Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung – Entlassung einer Arbeitnehmerin wegen ihres Austritts aus der katholischen Kirche “

In der Rechtssache C-258/24

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Bundesarbeitsgericht (Deutschland) mit Beschluss vom 1. Februar 2024, beim Gerichtshof eingegangen am 12. April 2024, in dem Verfahren

Katholische Schwangerschaftsberatung

gegen

JB

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, des Vizepräsidenten T. von Danwitz, des Kammerpräsidenten F. Biltgen (Berichterstatte), der Kammerpräsidentin K. Jürimäe, der Kammerpräsidenten C. Lycourgos und F. Schalin, der Richter S. Rodin, E. Regan, D. Gratsias, M. Gavalec, S. Gervasoni und N. Fenger sowie der Richterin R. Frendo,

Generalanwältin: L. Medina,

Kanzler: D. Dittert, Referatsleiter,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 17. März 2025,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der Katholischen Schwangerschaftsberatung, vertreten durch Rechtsanwalt K. Schmitt und G. Thüsing, Hochschullehrer,
- von JB, vertreten durch Rechtsanwältin K. Windisch,
- der griechischen Regierung, vertreten durch V. Baroutas und M. Tassopoulou als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch B.-R. Killmann und E. Schmidt als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 10. Juli 2025

folgendes

Urteil

- 1 Das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16) im Licht von Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Katholischen Schwangerschaftsberatung (einem Verein, der eine katholische Schwangerschaftsberatung anbietet, Deutschland) (im Folgenden: Verein) und JB über die Rechtmäßigkeit der mit einem Verstoß gegen die Pflicht zu loyalen und aufrichtigem Verhalten im Sinne des Ethos des Vereins begründeten Kündigung gegenüber JB.

Rechtlicher Rahmen

Richtlinie 2000/78

- 3 In den Erwägungsgründen 4, 11, 12, 23, 24 und 29 der Richtlinie 2000/78 heißt es:
 - „(4) Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Das Übereinkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation untersagt Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf.
 - ...
 - (11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung ... können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.
 - (12) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung ... in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. ...
 - ...
 - (23) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der [Europäischen] Kommission übermitteln.
 - (24) Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen über die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.

...

- (29) Opfer von Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. ...“

4 Art. 1 der Richtlinie 2000/78 sieht vor:

„Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.“

5 Art. 2 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 bestimmt:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

- a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

...“

6 In Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 heißt es:

„Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

...

- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“.

7 Art. 4 der Richtlinie 2000/78 lautet:

„(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder

Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.“

Deutsches Recht

Grundgesetz

- 8 Art. 4 Abs. 1 und 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. 1949 I S. 1, im Folgenden: GG) bestimmt:

„(1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.

(2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.“

- 9 Gemäß Art. 140 GG sind die Bestimmungen der Art. 136 bis 139 und 141 der Weimarer Reichsverfassung vom 11. August 1919 Bestandteil des GG.

- 10 Art. 137 Abs. 3 und 7 der Weimarer Reichsverfassung sieht vor:

„(3) Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.

...

(7) Den Religionsgesellschaften werden die Vereinigungen gleichgestellt, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen.“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- 11 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. 2006 I S. 1897) in der auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: AGG) soll die Richtlinie 2000/78 in deutsches Recht umsetzen.

- 12 § 1 AGG lautet:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

- 13 § 2 AGG bestimmt:

„(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

...

2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,

...“

- 14 § 3 Abs. 1 AGG sieht vor:

„Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation

erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ...“

15 § 7 AGG bestimmt:

„(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.“

16 In § 8 Abs. 1 AGG heißt es:

„Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.“

17 § 9 AGG bestimmt:

„(1) Ungeachtet des § 8 [des vorliegenden Gesetzes] ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.“

Kanonisches Recht

18 Art. 1 („Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes“) der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, 1993, S. 222) in der auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: GrO) sieht vor:

„Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). ...“

19 Art. 3 Abs. 4 GrO bestimmt:

„Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.“

20 In Art. 4 („Loyalitätsobliegenheiten“) GrO heißt es:

„(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. ...

(2) Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung

zu bringen.

(3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. ...“

21 Art. 5 („Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten“) GrO bestimmt:

„(1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),

...

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

a) den Austritt aus der katholischen Kirche,

...

(3) Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

22 Der Verein, der ein spezialisierter Verein innerhalb der deutschen katholischen Kirche ist, widmet sich der Hilfe für Kinder, Jugendliche, Frauen und ihren Familien in besonderen Lebenslagen. Zu seinen Aufgaben gehört u. a. die Beratung von schwangeren Frauen. Im Rahmen der nach den staatlichen Vorschriften durchgeführten Schwangerschaftsberatungen wendet der Verein die Richtlinien der katholischen Kirche an, zu deren Einhaltung sich alle in den katholischen Beratungszentren tätigen Mitarbeiter schriftlich verpflichten und deren Nichtbeachtung arbeitsrechtliche Folgen nach sich zieht. Diese Richtlinien sehen im Wesentlichen vor, dass jede Schwangerschaftsberatung den Schutz des Lebens des ungeborenen Kindes zum Ziel hat und sich somit von dem Bemühen zu leiten lassen hat, die schwangere Frau zur Fortsetzung der Schwangerschaft und zur Annahme ihres Kindes zu ermutigen.

- 23 Aus dem Vorlagebeschluss geht insoweit hervor, dass der Schwangerschaftsabbruch in Deutschland unter den in den §§ 218 und 219 des Strafgesetzbuchs vorgesehenen Voraussetzungen straflos ist, wenn die Schwangere in einer Not- und Konfliktlage sich durch eine anerkannte Beratungsstelle beraten lassen hat. Aufgrund eines im Jahr 2002 an den Bischof von Limburg (Deutschland) gerichteten päpstlichen Schreibens stellt der Verein jedoch keine Beratungsscheine aus, die Voraussetzung für einen straffreien Schwangerschaftsabbruch sind.
- 24 JB, die Mutter von fünf Kindern ist, trat 2006 in den Dienst des Vereins ein. Bis zu ihrer Elternzeit, die am 11. Juni 2013 begann und am 31. Mai 2019 endete, war sie in der Schwangerschaftsberatung eingesetzt. Im Oktober 2013 erklärte JB gemäß dem in den nationalen Vorschriften vorgesehenen Verfahren vor der zuständigen kommunalen Behörde den Austritt aus der katholischen Kirche. Zur Begründung führte JB aus, dass die Diözese Limburg zusätzlich zur staatlichen Kirchensteuer ein Kirchgeld von katholischen Personen erhebe, die wie sie im Rahmen einer glaubensverschiedenen Ehe mit einem gut verdienenden Ehepartner verheiratet seien.
- 25 Nachdem der Verein vergeblich versucht hatte, JB zum Wiedereintritt in die katholische Kirche zu bewegen, kündigte er ihr am 1. Juni 2019 wegen ihres Austritts aus der katholischen Kirche gemäß Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. a und Art. 3 Abs. 4 GrO. Aus dem Vorlagebeschluss geht hervor, dass der Verein zum Zeitpunkt dieser Kündigung in der Schwangerschaftsberatung, in der JB tätig war, vier der katholischen Kirche angehörende und zwei nicht dieser Kirche angehörende Arbeitnehmerinnen beschäftigte.
- 26 Der Kündigungsschutzklage von JB gab das Arbeitsgericht (Deutschland) statt. Auf die Berufung des Vereins bestätigte das Landesarbeitsgericht (Deutschland) dieses Urteil. Der Verein legte daraufhin Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts beim Bundesarbeitsgericht (Deutschland), dem vorlegenden Gericht, ein.
- 27 Das vorlegende Gericht ist der Ansicht, dass die Kündigung von JB eine unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion im Sinne von § 1 und § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG sowie Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 darstelle. Die Benachteiligung knüpfe nämlich unmittelbar an die Ausübung der negativen Religionsfreiheit durch JB in Gestalt ihres Austritts aus der katholischen Kirche an. Anders als JB könne einem Beschäftigten, der nie Mitglied der katholischen Kirche gewesen sei, nicht aus den in Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. a und Art. 3 Abs. 4 GrO genannten Gründen gekündigt werden. JB werde daher unmittelbar aus Gründen der Religion ungleich behandelt mit Personen, die aus anderen Religionsgemeinschaften austräten oder solchen nie angehört hätten.
- 28 Das vorlegende Gericht ist der Ansicht, dass es für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits daher erforderlich sei, festzustellen, ob diese Ungleichbehandlung nach den §§ 8 und 9 AGG gerechtfertigt werden könne. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Deutschland) beeinträchtige der Austritt aus der katholischen Kirche aus deren Sicht die Glaubwürdigkeit der katholischen Kirche und sei nicht mit dem von den Parteien des Arbeitsvertrags geforderten loyalen und aufrichtigen Verhalten vereinbar. Da jedoch § 9 AGG Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 umsetze und § 8 AGG u. a. Art. 4 Abs. 1 dieser Richtlinie umsetze, seien diese beiden nationalen Bestimmungen, soweit möglich, richtlinienkonform auszulegen.
- 29 Was zunächst Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 betrifft, ist das vorlegende Gericht der Ansicht, dass diese Bestimmung im Licht der Art. 10 und 21 der Charta einer Auslegung von § 9 AGG entgegenstehe, wonach es einem Beschäftigten eines katholischen Vereins – abweichend von den anderen Beschäftigten dieses Vereins, die nicht Mitglieder der katholischen Kirche seien – während des Arbeitsverhältnisses obliege, sich im Sinne dieser Richtlinie loyal zu verhalten, indem er nicht aus der katholischen Kirche austrete oder ihr nach einem Austritt erneut beitrete.
- 30 Zum einen könne Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 die Ungleichbehandlung wegen der Religion, die aus der Kündigung eines Beschäftigten allein wegen des Austritts aus der katholischen Kirche folge, nicht rechtfertigen. Ein solcher Austritt stelle nämlich keine ausreichende Beurteilungsgrundlage dar, um zu dem Schluss zu gelangen, dass dieser Beschäftigte den für ihn geltenden beruflichen Anforderungen nicht mehr genügen werde. Um eine wirksame gerichtliche Kontrolle zu gewährleisten, müsse der Arbeitgeber darlegen, dass aufgrund konkreter und nachprüfbarer Anhaltspunkte Zweifel daran bestünden, dass der Arbeitnehmer diesen Anforderungen

aufgrund eines geänderten Glaubens oder geänderter ethischer Vorstellungen nicht mehr genügen könne oder wolle. Dies gelte umso mehr in einer Situation wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, in der sich alle Beschäftigten in der Beratungsstelle des Vereins arbeitsvertraglich zur Einhaltung der Richtlinien der katholischen Kirche verpflichten müssten.

- 31 Zum anderen könne auch Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78 eine solche Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen, wenn zu der bloßen Tatsache, dass ein Arbeitnehmer aus der katholischen Kirche ausgetreten sei, keine besonderen Umstände hinzutreten. Ein solcher Austritt stelle nämlich für sich genommen kein illoyales Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber dar. Etwas anderes könne nur in Situationen gelten, in denen die Pflicht, Mitglied dieser Kirche zu bleiben, durch konkrete berufliche Anforderungen gerechtfertigt sei. Dies sei aber gerade dann nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber auch Personen beschäftige, die nicht der katholischen Kirche angehörten. Außerdem werde die Erklärung über den Austritt aus der katholischen Kirche vor einer staatlichen Stelle abgegeben, die nur diese Kirche und den Arbeitgeber – damit er dies bei der Berechnung der Vergütung des Arbeitnehmers berücksichtigen könne – darüber in Kenntnis setze. Daher könne der Austritt aus der katholischen Kirche nur dann als kirchenfeindliches und damit illoyales Verhalten angesehen werden, wenn der Beschäftigte die Information über seinen Austritt in öffentlicher und unangemessener Weise verbreite.
- 32 Im Übrigen könnte der Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78, soweit er sich auf ein loyales und aufrichtiges Verhalten „im Sinne des Ethos der Organisation“ beziehe, es zulassen, zwischen dem Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber der Kirche einerseits und seinem Verhalten gegenüber der betreffenden Organisation als Arbeitgeberin andererseits zu differenzieren. Selbst wenn der Austritt eines Arbeitnehmers aus der katholischen Kirche als illoyal gegenüber dieser Kirche eingestuft werden könnte, könne daraus also nicht automatisch ein illoyales Verhalten gegenüber der Arbeitgeberin abgeleitet werden, sofern er deren Ethos bei seiner Arbeit weiterhin beachte.
- 33 Was sodann Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 betrifft, bezweifelt das vorlegende Gericht, dass diese Bestimmung im Licht der Art. 10 und 21 der Charta eine Auslegung von § 8 AGG erlaube, die eine Ungleichbehandlung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende zulasse. In diesem Zusammenhang weist es insbesondere darauf hin, dass es für eine Tätigkeit in der Schwangerschaftsberatung nicht objektiv erforderlich sei, nicht aus der katholischen Kirche ausgetreten zu sein.
- 34 Für den Fall, dass der Gerichtshof jedoch der Auffassung sein sollte, dass Art. 4 Abs. 1 oder 2 der Richtlinie 2000/78 eine solche Ungleichbehandlung rechtfertigen könne, möchte das vorlegende Gericht wissen, welche Anforderungen dann für eine solche Rechtfertigung gälten.
- 35 Unter diesen Umständen hat das Bundesarbeitsgericht beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist es mit Unionsrecht, insbesondere der Richtlinie 2000/78 im Licht von Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta, vereinbar, wenn eine nationale Regelung vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, von den für sie arbeitenden Personen verlangen kann, während des Arbeitsverhältnisses nicht aus einer bestimmten Kirche auszutreten, oder den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen darf, dass eine für sie arbeitende Person, die während des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Kirche ausgetreten ist, dieser wieder beitrifft, wenn sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Kirche anzugehören, und die für sie arbeitende Person sich nicht öffentlich wahrnehmbar kirchenfeindlich betätigt?
 2. Sofern die erste Frage bejaht wird: Welche gegebenenfalls weiteren Anforderungen gelten gemäß der Richtlinie 2000/78 im Licht von Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta an die Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung wegen der Religion?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 36 Im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit kann der Gerichtshof aufgerufen sein, dem vorlegenden Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die ihm bei der Entscheidung der bei ihm anhängigen Rechtssache von Nutzen sein können, und zwar unabhängig davon, ob es diese Punkte im Wortlaut seiner Fragen angesprochen hat. Der Gerichtshof hat aus dem gesamten vom nationalen Gericht vorgelegten Material, insbesondere der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Ausgangsrechtsstreits einer Auslegung bedürfen (Urteile vom 20. März 1986, Tissier, 35/85, EU:C:1986:143, Rn. 9, und vom 1. August 2022, TL [Keine Dolmetschleistungen und Übersetzungen], C-242/22 PPU, EU:C:2022:611, Rn. 37).
- 37 Im vorliegenden Fall bezieht sich das vorlegende Gericht in seiner ersten Frage zwar allgemein auf die Richtlinie 2000/78, doch geht aus seinem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass es sich genauer auf deren Art. 4 Abs. 1 und 2 bezieht.
- 38 Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit dieser Frage im Wesentlichen wissen möchte, ob Art. 4 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 im Licht von Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, von einem Beschäftigten, der Mitglied einer bestimmten Kirche ist, die diese religiösen Grundsätze praktiziert, bei sonst drohender Kündigung verlangen kann, dass er während des Arbeitsverhältnisses nicht aus dieser Kirche austritt oder, um das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, nach einem Austritt wieder in diese Kirche eintritt, während
- diese Organisation andere Personen beschäftigt, die die gleichen Aufgaben wie der betreffende Beschäftigte wahrnehmen, ohne von ihnen zu verlangen, dass sie Mitglieder dieser Kirche sind, und
 - dieser Beschäftigte sich nicht öffentlich wahrnehmbar sie betreffend kirchenfeindlich betätigt.
- 39 Einleitend ist festzustellen, dass diese Frage auf der vom vorlegenden Gericht aufgestellten und in Rn. 27 des vorliegenden Urteils wiedergegebenen Prämisse beruht, dass die Ungleichbehandlung von JB unmittelbar aus Gründen ihrer Religion erfolge.
- 40 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne ihres Art. 2 Abs. 1 vorliegt, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe, zu denen die Religion oder die Weltanschauung gehört, in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.
- 41 Im vorliegenden Fall ist unstreitig, dass die Kündigung gegenüber JB auf der Grundlage einer Regelung ausgesprochen wurde, die nur für katholische Beschäftigte gilt, so dass in Übereinstimmung mit dem vorlegenden Gericht davon auszugehen ist, dass diese Regelung eine unmittelbar wegen der Religion erfolgende Ungleichbehandlung darstellt. Im Übrigen ist unstreitig, dass der Verein eine religiöse Organisation im Sinne von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 ist.
- 42 Zu der Frage, ob eine solche Ungleichbehandlung unter den in Art. 4 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 vorgesehenen Bedingungen gerechtfertigt werden kann, ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie nach ihrem Art. 1 bezweckt, im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung, u. a. wegen der Religion oder der Weltanschauung, in Beschäftigung und Beruf zu schaffen. Damit konkretisiert die Richtlinie in dem von ihr erfassten Bereich das in Art. 21 der Charta niedergelegte allgemeine Diskriminierungsverbot (Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 47).
- 43 Auch wenn die Richtlinie 2000/78 auf den Schutz des Grundrechts der Arbeitnehmer abzielt, nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, soll sie nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs mittels ihres Art. 4 Abs. 2 auch dem in Art. 17 AEUV und in Art. 10 der Charta – der Art. 9 der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (im Folgenden: EMRK) entspricht – anerkannten Recht auf Autonomie der Kirchen und der anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf

religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Rechnung tragen (Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 50).

- 44 Insoweit geht aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte hervor, dass die in Art. 9 EMRK verankerte Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit auch negative Rechte schützt, u. a. das Recht, keine religiöse Überzeugung zu haben und keine Religion auszuüben (EGMR, 25. Juni 2020, Stavropoulos u. a./Griechenland, CE:ECHR:2020:0625JUD005248418, §§ 43 und 44).
- 45 Im Fall einer doktrinen oder organisatorischen Meinungsverschiedenheit zwischen einer Religionsgemeinschaft und einem ihrer Mitglieder wird die Religionsfreiheit des Einzelnen durch sein Recht ausgeübt, die Religionsgemeinschaft frei zu verlassen. Die Achtung der Autonomie der vom Staat anerkannten Religionsgemeinschaften bedeutet insbesondere, dass der Staat das Recht solcher Gemeinschaften akzeptiert, in Einklang mit ihren eigenen Regeln und Interessen auf etwaige aus ihnen hervorgehende abweichende Bewegungen zu reagieren, die eine Gefahr für ihren Zusammenhalt, ihr Ansehen oder ihre Einheit darstellen könnten. Es ist daher nicht Sache der nationalen Behörden, als Schiedsrichter zwischen den Religionsgemeinschaften und den verschiedenen in ihrer Sphäre bestehenden oder möglicherweise entstehenden abweichenden Gruppen aufzutreten (EGMR, 12. Juni 2014, Fernández Martínez/Spanien, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 128).
- 46 Allerdings geht mit dem in Art. 10 der Charta garantierten Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit das in Art. 21 Abs. 1 der Charta verankerte Verbot von Diskriminierungen wegen der Religion einher (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 28. November 2023, Commune d'Ans, C-148/22, EU:C:2023:924, Rn. 40). Die Behauptung einer Religionsgemeinschaft, dass ihre Autonomie tatsächlich oder potenziell beeinträchtigt werde, reicht somit nicht aus, um eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung zu rechtfertigen. Die Religionsgemeinschaft muss vielmehr im Licht der Umstände des Einzelfalls dartun, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung ihrer Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist, dass die in Rede stehende Ungleichbehandlung den Wesensgehalt des Rechts auf Gleichheit nicht beeinträchtigt, nicht über das hinausgeht, was zur Beseitigung dieser Gefahr erforderlich ist, und keinem anderen, nicht mit der Ausübung der Autonomie der Religionsgemeinschaft im Zusammenhang stehenden Zweck dient. Die nationalen Gerichte müssen sicherstellen, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind, indem sie eine eingehende Prüfung der Umstände des Falls und eine sorgfältige Abwägung der widerstreitenden Interessen vornehmen (vgl. entsprechend EGMR, 12. Juni 2014, Fernández Martínez/Spanien, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 132).
- 47 Was insbesondere Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass er die Herstellung eines angemessenen Ausgleichs bezweckt zwischen einerseits dem Recht auf Autonomie der Kirchen und der anderen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, und andererseits dem Recht der Arbeitnehmer, insbesondere in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, falls diese Rechte im Widerstreit stehen sollten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 51).
- 48 Im Hinblick darauf nennt diese Bestimmung die Kriterien, die im Rahmen der zur Herstellung eines angemessenen Ausgleichs zwischen den möglicherweise widerstreitenden Rechten vorzunehmenden Abwägung zu berücksichtigen sind (Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 52), ohne jedoch eine genaue und endgültige Abwägung der betroffenen Interessen vorzunehmen.
- 49 Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 bestimmt, dass die Mitgliedstaaten in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen können, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts

des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts beachten und rechtfertigt keine Ungleichbehandlung aus einem anderen Grund.

- 50 Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78 sieht vor, dass, sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden, die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen können, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.
- 51 Was zum einen die in Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Kriterien betrifft, hat der Gerichtshof entschieden, dass aus dieser Vorschrift ausdrücklich hervorgeht, dass es von der „Art“ der fraglichen Tätigkeiten oder den „Umständen“ ihrer Ausübung abhängt, ob die Religion oder Weltanschauung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation im Sinne dieser Vorschrift darstellen kann. Die Rechtmäßigkeit einer Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung nach Maßgabe dieser Vorschrift hängt also vom objektiv überprüfbaren Vorliegen eines direkten Zusammenhangs zwischen der vom Arbeitgeber aufgrund seines Ethos aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit ab. Ein solcher Zusammenhang kann sich entweder aus der Art dieser Tätigkeit ergeben – z. B. wenn sie mit der Mitwirkung an der Bestimmung des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation oder einem Beitrag zu deren Verkündigungsauftrag verbunden ist – oder aus den Umständen ihrer Ausübung, z. B. der Notwendigkeit, für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche oder Organisation nach außen zu sorgen (Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 62 und 63, sowie vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 50).
- 52 Die betreffende berufliche Anforderung muss gemäß Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 angesichts des Ethos der Kirche oder Organisation „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ sein, wobei diese drei Kriterien, wie die Generalanwältin in Nr. 29 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, kumulativ sind. Auch wenn es den staatlichen Gerichten im Regelfall nicht zusteht, über das der angeführten beruflichen Anforderung zugrunde liegende Ethos als solches zu befinden, obliegt es ihnen jedoch, festzustellen, ob diese drei Kriterien in Anbetracht des betreffenden Ethos im Einzelfall erfüllt sind (Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 64).
- 53 Was erstens den „wesentlichen“ Charakter der beruflichen Anforderung betrifft, hat der Gerichtshof ausgeführt, dass die Verwendung dieses Adjektivs bedeutet, dass die Zugehörigkeit zu der Religion bzw. das Bekenntnis zu der Weltanschauung, auf der das Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation beruht, aufgrund der Bedeutung der betreffenden beruflichen Tätigkeit für die Bekundung dieses Ethos oder die Ausübung des in Art. 17 AEUV und in Art. 10 der Charta anerkannten Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie notwendig erscheinen muss (Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 65, und vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 51).
- 54 Was zweitens den „rechtmäßigen“ Charakter der beruflichen Anforderung betrifft, hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass die Verwendung dieses Ausdrucks durch den Unionsgesetzgeber zeigt, dass er sicherstellen wollte, dass die Zugehörigkeit zu der Religion bzw. das Bekenntnis zu der Weltanschauung, auf der das Ethos der in Rede stehenden Kirche oder Organisation beruht, betreffende Anforderung nicht zur Verfolgung eines sachfremden Ziels ohne Bezug zu diesem Ethos oder zur Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie dient (Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 66, und vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 52).
- 55 Was drittens den Ausdruck „gerechtfertigt“ betrifft, hat der Gerichtshof entschieden, dass seine Verwendung nicht nur impliziert, dass die Einhaltung der in Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Kriterien durch ein innerstaatliches Gericht überprüfbar sein muss, sondern auch, dass es der Kirche oder Organisation, die eine berufliche Anforderung aufgestellt hat, obliegt, im Licht der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls darzutun, dass die geltend gemachte Gefahr einer

Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist, so dass sich eine solche Anforderung als notwendig erweist (Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 67, und vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 53).

- 56 Dabei muss die berufliche Anforderung, um die es in Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 geht, mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen, was bedeutet, dass die nationalen Gerichte prüfen müssen, ob diese Anforderung angemessen ist und nicht über das zur Erreichung des angestrebten Ziels Erforderliche hinausgeht (Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 68, und vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 54).
- 57 Was zum anderen Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78 betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass diese Bestimmung vorsieht, dass zu den beruflichen Anforderungen, die eine Kirche oder eine andere öffentliche oder private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, von den für sie arbeitenden Personen verlangen kann, die Anforderung gehört, dass sich diese Personen „loyal und aufrichtig“ im Sinne des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation verhalten. Wie sich insbesondere aus dem in dieser Bestimmung enthaltenen Satzteil „[s]ofern die Bestimmungen [der Richtlinie 2000/78] im Übrigen eingehalten werden“ ergibt, muss die Befugnis, von den Beschäftigten loyales und aufrichtiges Verhalten zu verlangen, jedoch unter Beachtung der übrigen Bestimmungen dieser Richtlinie und insbesondere der in ihrem Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 genannten Kriterien ausgeübt werden, die gegebenenfalls einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle unterliegen können müssen (Urteil vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 46).
- 58 Daraus folgt, dass in einer Situation wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden eine private Organisation, deren Ethos auf den Grundsätzen der katholischen Kirche beruht, aufgrund der Anforderung eines loyalen und aufrichtigen Verhaltens im Sinne dieses Ethos ihre Beschäftigten, die Schwangerschaftsberatungen anbieten, nur dann abhängig davon, ob sie dieser Kirche angehören oder nicht, ungleich behandeln darf, wenn zum einen in Anbetracht der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung ein direkter und objektiv überprüfbarer Zusammenhang zwischen diesen Tätigkeiten und der bei sonst drohender Kündigung zu beachtenden Anforderung besteht, während des Arbeitsverhältnisses nicht aus dieser Kirche auszutreten oder nach einem Austritt wieder in diese Kirche einzutreten, und zum anderen diese berufliche Anforderung angesichts des genannten Ethos wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.
- 59 Hierzu ist festzustellen, dass es zwar letztlich Sache des für die Würdigung des Sachverhalts allein zuständigen nationalen Gerichts ist, festzustellen, ob dies der Fall ist; doch kann der Gerichtshof ihm auf der Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens sowie der vor ihm abgegebenen schriftlichen und mündlichen Erklärungen Hinweise geben, um ihm die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits zu ermöglichen.
- 60 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die nationalen Gerichte, abgesehen von ganz außergewöhnlichen Fällen, davon Abstand nehmen müssen, die Legitimität des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation als solchen zu beurteilen (Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 61). Es ist somit grundsätzlich Sache der Kirchen und anderer öffentlicher oder privater Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, zu bestimmen, was sie angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation als berufliche Anforderung ansehen.
- 61 Wie in Rn. 48 des vorliegenden Urteils ausgeführt, lässt die Richtlinie 2000/78 den Mitgliedstaaten einen Beurteilungsspielraum, der es ihnen erlaubt, ihrem jeweiligen Kontext Rechnung zu tragen, und räumt jedem Mitgliedstaat im Rahmen des notwendigen Ausgleichs der verschiedenen in Rede stehenden Rechte und Interessen einen Beurteilungsspielraum ein, um ein gerechtes Gleichgewicht zwischen diesen zu gewährleisten (vgl. entsprechend Urteile vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 87 und 88, sowie vom 28. November 2023, Commune d’Ans, C-148/22, EU:C:2023:924, Rn. 34 und 35).

- 62 Den nationalen Gerichten obliegt es jedoch, dafür zu sorgen, dass das Recht der Arbeitnehmer, insbesondere wegen der Religion oder der Weltanschauung nicht diskriminiert zu werden, nicht beeinträchtigt wird. So hat nach Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 gegebenenfalls eine unabhängige Stelle und letztlich ein innerstaatliches Gericht und nicht die betreffende Kirche oder Organisation zu beurteilen, ob die von der betreffenden Kirche oder Organisation aufgestellte berufliche Anforderung im Hinblick auf das betreffende Ethos aufgrund der Art der fraglichen Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist (Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 46, 53 und 61).
- 63 In diesem Sinne ergibt sich aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, dass ein Arbeitgeber, dessen Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, seinen Arbeitnehmern zwar spezielle Loyalitätsobliegenheiten auferlegen kann, dass eine mit einer Verfehlung gegen solche Obliegenheiten begründete Kündigungsentscheidung, insbesondere wenn sie auf Tatsachen beruht, die mit der Ausübung der durch die EMRK geschützten Rechte zusammenhängen, aber gleichwohl einer gerichtlichen Kontrolle unterliegen muss, die eine tatsächliche Abwägung des Rechts der Religionsgemeinschaft auf Achtung ihres Selbstbestimmungsrechts und der Grundrechte des Betroffenen nach Maßgabe des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erfordert (vgl. in diesem Sinne EGMR, 23. September 2010, Schüth/Deutschland, CE:ECHR:2010:0923JUD000162003, §§ 57 und 69, EGMR, 23. September 2010, Obst/Deutschland, CE:ECHR:2010:0923JUD000042503, § 43, und EGMR, 3. Februar 2011, Siebenhaar/Deutschland, CE:ECHR:2011:0203JUD001813602, § 40).
- 64 Was insbesondere eine private Organisation wie den Verein betrifft, dessen Ethos auf den Grundsätzen der katholischen Kirche beruht und dessen Richtlinien und Ethos, wie sich aus Rn. 22 des vorliegenden Urteils ergibt, auf den Schutz des Lebens des ungeborenen Kindes und damit die Fortsetzung der Schwangerschaft durch schwangere Frauen sowie die Annahme ihres Kindes hinwirken, besteht *a priori* ein objektiv überprüfbarer direkter Zusammenhang zwischen der beruflichen Tätigkeit in Form der Schwangerschaftsberatung und der Anforderung eines loyalen und aufrichtigen Verhaltens in Bezug auf diese Richtlinien und dieses Ethos. Ferner erscheint eine solche berufliche Anforderung angesichts dieses Ethos grundsätzlich wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt.
- 65 Im vorliegenden Fall steht fest, dass sich JB in ihrem Arbeitsvertrag zur Einhaltung dieser Richtlinien und dieses Ethos verpflichtet hat, und aus den Akten geht nicht hervor, dass sie nicht mehr bereit oder in der Lage wäre, dieser Verpflichtung nachzukommen. Ihr wurde daher offenbar allein deshalb gekündigt, weil sie aus der katholischen Kirche ausgetreten ist und es abgelehnt hat, wieder in diese Kirche einzutreten.
- 66 Insoweit geht erstens – vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Überprüfung – aus den dem Gerichtshof vorgelegten Akten nicht hervor, dass der Verein objektiv nachgewiesen hätte, dass in Anbetracht der Art der von JB ausgeübten beruflichen Tätigkeit und der Voraussetzungen, unter denen diese Tätigkeit ausgeübt wird, ein direkter Zusammenhang zwischen einer solchen Tätigkeit und der JB als Mitglied der katholischen Kirche bei sonst drohender Kündigung auferlegten Anforderung besteht, während des Arbeitsverhältnisses nicht aus dieser Kirche auszutreten oder, um das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, nach einem Austritt wieder in diese Kirche einzutreten.
- 67 Zwar kann nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden, dass eine Kirche oder eine Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, das Bestehen eines direkten Zusammenhangs zwischen der beruflichen Anforderung eines loyalen und aufrichtigen Verhaltens, wonach von Beschäftigten dieser Kirche oder Organisation bei sonst drohender Kündigung verlangt wird, nicht aus dieser Kirche auszutreten oder, um das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, nach einem Austritt wieder in diese Kirche einzutreten, mit der betreffenden beruflichen Tätigkeit rechtfertigen kann. Die besondere Aufgabe, mit der ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Kirche oder einer anderen religiösen Organisation betraut ist, ist nämlich ein Gesichtspunkt, der bei der Feststellung zu berücksichtigen ist, ob diese Person gesteigerten Loyalitätsobliegenheiten unterworfen werden kann (vgl. in diesem Sinne EGMR, 12. Juni 2014, Fernández Martínez/Spanien, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 131).

- 68 Ein solcher direkter Zusammenhang muss jedoch im Hinblick auf die konkrete berufliche Tätigkeit objektiv nachgewiesen werden. So reicht der allgemeine Verweis auf den Begriff der „Dienstgemeinschaft“ in Art. 1 GrO, der die Zugehörigkeit zu und den Nichtaustritt aus der Kirche für sämtliche Tätigkeiten innerhalb der katholischen Kirche und der ihr zugeordneten Organe oder Organisationen impliziert, für den objektiven Nachweis eines solchen direkten Zusammenhangs nicht aus.
- 69 Zweitens ist nach den dem Gerichtshof vorgelegten Akten nicht ersichtlich, dass die bei sonst drohender Kündigung zu beachtende berufliche Anforderung, dass die Beschäftigten des Vereins, die Mitglieder der katholischen Kirche sind, während des Arbeitsverhältnisses nicht aus dieser Kirche austreten dürfen oder, um das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, wieder in diese Kirche eintreten müssen, für die Ausübung der im Ausgangsrechtsstreit in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit „wesentlich“ im Sinne der in Rn. 53 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ist.
- 70 Wie das vorliegende Gericht festgestellt und die Generalanwältin in Nr. 37 ihrer Schlussanträge angeführt hat, wurden Stellen als Schwangerschaftsberater, die mit der von JB bekleideten Stelle vergleichbar sind, mit Beschäftigten des Vereins besetzt, die nicht Mitglieder der katholischen Kirche sind, was darauf hindeutet, dass der Verein selbst nicht annimmt, dass die Zugehörigkeit zu dieser Kirche aufgrund der Bedeutung dieser beruflichen Tätigkeit für die Bekundung seines Ethos und den Verkündigungsauftrag dieser Kirche erforderlich ist, sondern es in dieser Hinsicht für ausreichend hält, dass sich seine Schwangerschaftsberater verpflichten, die in den Rn. 22 und 64 des vorliegenden Urteils genannten Richtlinien dieser Kirche einzuhalten. Daher ist nicht ersichtlich, dass die in der vorstehenden Randnummer des vorliegenden Urteils genannte berufliche Anforderung wesentlich im Sinne der Rechtsprechung ist.
- 71 Drittens trifft es zwar zu, dass, wie die Generalanwältin in Nr. 41 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, nicht ausgeschlossen werden kann, dass der Austritt eines Beschäftigten einer Organisation, deren Ethos auf den Grundsätzen der katholischen Kirche beruht, aus der katholischen Kirche mit einer Distanzierung von den Grundsätzen und Grundwerten dieser Kirche oder ihrer Ablehnung einhergeht, was dazu führen kann, dass dieser Beschäftigte für die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten in dieser Organisation ungeeignet sein kann, doch ist darauf hinzuweisen, dass der bloße Austritt aus der katholischen Kirche nicht ausreicht, um davon auszugehen, dass dies tatsächlich der Fall ist, da dieser Austritt durch Erwägungen begründet sein kann, die die Zustimmung des Beschäftigten zu diesen Grundsätzen und Grundwerten in keiner Weise in Frage stellen.
- 72 Insoweit geht aus den dem Gerichtshof vorgelegten Akten hervor, dass JB, wie in Rn. 24 des vorliegenden Urteils ausgeführt, ihren Austritt aus der katholischen Kirche damit begründet hat, dass die Diözese Limburg zusätzlich zur Kirchensteuer ein Kirchgeld von katholischen Personen erhebt, die wie JB im Rahmen einer glaubensverschiedenen Ehe mit einem gut verdienenden Ehepartner verheiratet sind. Insbesondere hat sich JB durch diesen Austritt weder von den Grundsätzen und Grundwerten dieser Kirche distanziert noch sich von ihnen abgewandt.
- 73 Außerdem geht aus dem Vorlagebeschluss hervor, dass JB unmittelbar und ausschließlich deshalb gekündigt wurde, weil sie gemäß den nationalen Vorschriften aus der katholischen Kirche ausgetreten ist und anschließend ihren Wiedereintritt abgelehnt hat. Es scheint nicht geprüft worden zu sein, ob JB nach diesem Austritt gemäß Art. 4 Abs. 2 GrO bereit war, weiterhin „die Wahrheiten und Werte des Evangeliums [zu] achten und dazu bei[zug]etragen, sie in [dem Verein] zur Geltung zu bringen“, oder ob sie gemäß Art. 4 Abs. 3 GrO bereit war, ebenso wie die nicht der katholischen Kirche angehörenden Beschäftigten die ihr zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.
- 74 Daher wird das vorliegende Gericht zu prüfen haben, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Anforderung in Anbetracht ihrer tatsächlichen Anwendung durch den Verein darauf abzielt, ein loyales und aufrichtiges Verhalten der Beschäftigten im Sinne des Ethos der katholischen Kirche zu gewährleisten, und nicht dazu dient, ein diesem Ethos oder der Ausübung des Rechts auf Autonomie

durch den Verein fremdes Ziel zu verfolgen, was die Rechtmäßigkeit dieser Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 in Frage stellen würde.

- 75 Viertens schließlich obliegt es in einer Situation wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden dem Verein, darzutun, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung seines Ethos oder seines Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist, so dass sich eine solche Anforderung tatsächlich als notwendig und verhältnismäßig erweist (Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 67 und 68, sowie vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 53 und 54).
- 76 Wie die Generalanwältin in Nr. 45 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, ist indessen in einer Situation wie der, auf die sich die erste Vorlagefrage bezieht, nicht ersichtlich, dass der bloße Austritt von JB aus der katholischen Kirche oder ihre Ablehnung des Wiedereintritts für den Nachweis ausreicht, dass die vom Verein geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung seines Ethos oder seines Rechts auf Autonomie so wahrscheinlich und erheblich ist, dass die Kündigung von JB gerechtfertigt wäre. Der zur Vermeidung des zusätzlichen Kirchgelds erfolgte Austritt gemäß dem in den nationalen Vorschriften vorgesehenen Verfahren und die Ablehnung des Wiedereintritts aus demselben Grund reichen nämlich nicht aus, um das Vorliegen einer Handlung darzutun, die eine öffentliche Distanzierung von JB gegenüber dieser Kirche zum Ausdruck bringt, die als kirchenfeindliches Verhalten zu werten wäre.
- 77 Hierzu ist insbesondere festzustellen, dass, wie sich aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten ergibt, die Erklärung über den Austritt aus der katholischen Kirche im deutschen Recht nur gültig ist, wenn sie gegenüber der zuständigen staatlichen Stelle abgegeben wird, d. h. einem kommunalen Amtsträger, der nur diese Kirche und den Arbeitgeber – damit er dies bei der Berechnung der Vergütung des Arbeitnehmers berücksichtigen kann – über diesen Austritt in Kenntnis setzt. Wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, kann eine solche Erklärung, deren behaupteter öffentlicher Charakter sich aus einer nationalen gesetzlichen Verpflichtung ergibt, nicht als kirchenfeindliches Verhalten angesehen werden, da JB keine weiteren Schritte unternommen hat, um die Information über ihren Kirchenaustritt in öffentlicher und unangemessener Weise zu verbreiten.
- 78 Wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, ergibt sich aus dem Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78, dass diese Vorschrift, sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden, es einer öffentlichen oder privaten Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nur erlaubt, von ihren Beschäftigten zu verlangen, sich loyal und aufrichtig „im Sinne des Ethos der Organisation“ zu verhalten. Selbst wenn der Austritt von JB aus der katholischen Kirche als illoyales Verhalten gegenüber dieser Kirche angesehen werden könnte, folgt daraus somit nicht zwangsläufig, dass dieser Austritt auch ein illoyales Verhalten gegenüber der sie beschäftigenden Organisation darstellt, sofern JB bei ihrer Arbeit weiterhin das Ethos dieser Organisation achtet.
- 79 Zum einen hat sich JB indessen, wie in den Rn. 22, 64 und 65 des vorliegenden Urteils ausgeführt, in ihrem Arbeitsvertrag verpflichtet, die für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit relevanten Richtlinien und das Ethos der katholischen Kirche zu achten, wonach, wie in Rn. 70 des vorliegenden Urteils ausgeführt, Personen, die entsprechende Stellen wie die von JB innehaben, nicht zwingend dieser Kirche angehören müssen, sofern sie auf den Schutz des Lebens des ungeborenen Kindes und damit die Fortsetzung der Schwangerschaft durch schwangere Frauen sowie die Annahme ihres Kindes hinwirken. Zum anderen geht aus den dem Gerichtshof vorgelegten Akten nicht hervor, dass JB nicht mehr bereit oder in der Lage wäre, dieser Verpflichtung nachzukommen.
- 80 Nach alledem ist festzustellen, dass unter Umständen wie denen, auf die sich die erste Vorlagefrage bezieht, und vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorlegende Gericht die bei sonst drohender Kündigung zu beachtende Anforderung an Arbeitnehmer wie JB, während des Arbeitsverhältnisses nicht aus der katholischen Kirche auszutreten oder, um das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, nach einem Austritt wieder in diese Kirche einzutreten, keine berufliche Anforderung darstellt, die die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt.

- 81 Da das Vorabentscheidungsersuchen jedoch, wie sich aus Rn. 33 des vorliegenden Urteils ergibt, auch Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten nach dieser Bestimmung vorsehen können, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.
- 82 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs verweist der Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne dieser Bestimmung auf eine Anforderung, die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben ist; er kann sich nicht auf subjektive Erwägungen erstrecken (Urteil vom 14. März 2017, Bougnaoui und ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, Rn. 40).
- 83 Darüber hinaus hat der Gerichtshof wiederholt entschieden, dass Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78, soweit er es ermöglicht, vom Diskriminierungsverbot abzuweichen, eng auszulegen ist (Urteile vom 13. September 2011, Prigge u. a., C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 72, und vom 7. November 2019, Cafaro, C-396/18, EU:C:2019:929, Rn. 67).
- 84 Im vorliegenden Fall ist, wie das vorlegende Gericht festgestellt hat und wie die Generalanwältin in Nr. 50 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, nicht ersichtlich, dass die bei sonst drohender Kündigung zu beachtende Anforderung an Beschäftigte einer Organisation, deren Ethos auf den Grundsätzen der katholischen Kirche beruht, während des Arbeitsverhältnisses nicht aus dieser Kirche auszutreten oder nach einem Austritt wieder in diese Kirche einzutreten, unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens von der Art der beruflichen Tätigkeit eines Schwangerschaftsberaters oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben wird.
- 85 Folglich ist Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass eine Ungleichbehandlung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht auf der Grundlage dieser Bestimmung gerechtfertigt werden kann.
- 86 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 4 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 im Licht von Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, von einem Beschäftigten, der Mitglied einer bestimmten Kirche ist, die diese religiösen Grundsätze praktiziert, bei sonst drohender Kündigung verlangen kann, dass er während des Arbeitsverhältnisses nicht aus dieser Kirche austritt oder, um das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, nach einem Austritt wieder in diese Kirche eintritt, während
- diese Organisation andere Personen beschäftigt, die die gleichen Aufgaben wie der betreffende Beschäftigte wahrnehmen, ohne von ihnen zu verlangen, dass sie Mitglieder dieser Kirche sind, und
 - dieser Beschäftigte sich nicht öffentlich wahrnehmbar sie betreffend kirchenfeindlich betätigt,

wenn diese beruflichen Anforderungen in Anbetracht der Art der beruflichen Tätigkeiten dieses Beschäftigten oder der Umstände ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Organisation nicht wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sind.

Zur zweiten Vorlagefrage

- 87 In Anbetracht der Antwort auf die erste Frage ist die zweite Frage nicht zu beantworten.

Kosten

88 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

Art. 4 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist im Licht von Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

dahin auszulegen, dass

er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, von einem Beschäftigten, der Mitglied einer bestimmten Kirche ist, die diese religiösen Grundsätze praktiziert, bei sonst drohender Kündigung verlangen kann, dass er während des Arbeitsverhältnisses nicht aus dieser Kirche austritt oder, um das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, nach einem Austritt wieder in diese Kirche eintritt, während

- **diese Organisation andere Personen beschäftigt, die die gleichen Aufgaben wie der betreffende Beschäftigte wahrnehmen, ohne von ihnen zu verlangen, dass sie Mitglieder dieser Kirche sind, und**
- **dieser Beschäftigte sich nicht öffentlich wahrnehmbar sie betreffend kirchenfeindlich betätigt,**

wenn diese beruflichen Anforderungen in Anbetracht der Art der beruflichen Tätigkeiten dieses Beschäftigten oder der Umstände ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Organisation nicht wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sind.

Lenaerts	von Danwitz	Biltgen
Jürimäe	Lycourgos	Schalin
Rodin	Regan	Gratsias
Gavalec	Gervasoni	Fenger
	Frendo	

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 17. März 2026.

Der Kanzler

Der Präsident

A. Calot Escobar

K. Lenaerts