

NOKUT
Postboks 578
1327 Lysaker

postmottak@nokut.no

Bergen/Kristiansand 17.09.2021

INNSTILLINGER FRA SAKKYNDIG KOMITÉ - UTTAELSE FRA NLA HØGSKOLEN

Vi viser til mailer fra NOKUT av 20.08.2021 med innstillinger fra sakkyndig komité i tilknytning til NOKUTs tilsyn med kvalitetssystemet og revidering av NLA Høgskolens institusjonsakkreditering. De to tilsynene er knyttet sammen igjennom krav i revideringsinnstillingen, og også noe innholdsmessig. Det gjør det naturlig å sende en samlet uttalelse, men omtalen av innstillingen om kvalitetsarbeidet utgjør bare et kort avsnitt like nedenfor samt [vedlegg 1](#).

NLA Høgskolen er kjent med at denne uttalelsen vil bli offentliggjort, og forutsetter at vedleggene da også blir med. Vi går ellers ut fra at NOKUT-styret får tilgang til NLA Høgskolens uttalelse til utkastet til innstilling som ble sendt til oss i juni 2020, og som det også vises til i denne uttalelsen.

Begge de endelige innstillingene fra sakkyndig komité inneholder mange konkrete anbefalinger som det er lett å slutte seg til, og som vil komme til nytte i videre arbeid med å styrke høgskolen. For øvrig kan kommentarene våre til hver av innstillingene oppsummeres som følger:

a. Kvalitetssystemet

Innstillingen konkluderer med at det systematiske kvalitetsarbeidet har enkelte mangler "*.. av en slik art at institusjonen må gjennomføre enkle tiltak for at de sakkyndige skal ha tillit til at institusjonens systematiske kvalitetsarbeid sikrer og videreutvikler utdanningskvaliteten*", og det foreslås en frist for oppretting på åtte måneder. NLA Høgskolen har også selv påpekt behov for visse justeringer i kvalitetsarbeidet, og er allerede i gang med dette. Se [vedlegg 1](#). Det tas sikte på å behandle en revidert versjon av kvalitetssystemet i NLA Høgskolens styre i god tid før den foreslåtte fristen.

b. Institusjonsakkreditering

Innstillingen konkluderer med at NLA Høgskolen ikke oppfyller alle krav i lov og forskrift. Manglene sammenfattes i fem punkter (s. 6). De to første handler om akademisk frihet og verdigrunnlag, de to neste om fagmiljø og forskningsproduksjon. Det femte punktet gjelder godkjenning av kvalitetssystemet, som er omtalt like ovenfor.

Komiteens resonnementer og konklusjoner knyttet til akademisk frihet og verdigrunnlag er vanskelige å forholde seg til, og kan vanskelig aksepteres. Dette begrunnes i [vedlegg 2](#). Vedlegg 2 er utarbeidet av juristene Helga Aune og Møyfrid Hveding i Ernst&Young (EY) Advokatfirma AS. Helga Aune var leder for Aune-utvalget, som i 2020 leverte et forarbeid til ny universitets- og høyskolelov (NOU 2020: 3). Aune og Hveding har laget en betenkning om det juridiske handlingsrommet for høgskoler med religiøs formålsbestemmelse ([vedlegg 3](#)).



NLA sendte EY-betenkningen (05.05.2021) til NOKUT, men den er ikke omtalt i komiteens innstilling.

NLA Høgskolen er enig i at forskningen ved høgskolen bør styrkes. Det har høyeste prioritet i NLA's Strategiplan 2021-2025, som ble vedtatt høsten 2020 og som NOKUTs evaluering skal ses i lys av. Vi er også enig i at den formelle kompetansen i fagmiljøet bør styrkes selv om minstekravene var innfridd i dokumentasjonen som ble sendt til NOKUT i november 2020. Satsing på å øke kompetansen inngår også i Strategiplan 2021-2025. Vi mener komiteen er urimelig krass i kritikken av fagmiljøet og forskningen. Dette utdypes i resten av uttalelsen og i vedlegg.

INSTITUSJONSAKKREDITERING

Kommentar til pkt 2.1: Bestemmelser om Akademisk frihet i universitets- og høyskoleloven
Aune og Hvedings kommentarer til innstillingen fra NOKUTs sakkyndige komité er omfattende (vedlegg 2). Det skyldes at innstillingen gjennomgående er utarbeidet på et sviktende juridisk grunnlag. Det har derfor vært nødvendig å foreta en grundig juridisk gjennomgang av hver enkelt anførsel i den delen av innstillingen de har gjennomgått, samt det tilgjengelige grunnlagsmaterialet dette bygger på. På bakgrunn av denne gjennomgangen kan vi ikke se at det framkommer opplysninger som støtter komitéens konklusjon om at NLA ikke lenger oppfyller de juridiske kravene for å opprettholde sin akkreditering som høyskole. Aune og Hveding ber derfor styret i NOKUT om å se bort fra innstillingen fra den sakkyndige komiteen.

Når den sakkyndige komiteen mener at NLA Høgskolen ikke oppfyller kravene i UH-lovens § 1-5 (1) og (2), legger komiteen avgjørende vekt på manglende oppfølging av høringsinnspill i etterkant av NLA-utredningen (vedlegg 8). For utdypende informasjon om NLA-utredningen, se vedlegg 4. NLA Høgskolen har angivelig av den grunn sviktet når det gjelder å fremme og verne om den akademiske friheten.

NLA finner det underlig at når sakkyndig komité skal bedømme om NLA oppfyller uh-lovens krav om å fremme og verne akademisk frihet, så bedømmes institusjonen – som har eksistert i over 50 år, med akkreditering siden 2006 – i hovedsak ut fra manglende oppfølging av høringsinnspill i det korte tidsvinduet mellom august 2020 (høringsfrist for NLA-utredningen) og intervjurunden i februar 2021. I det samme tidsrommet har institusjonen hatt en pandemi å håndtere. Det er heller aldri blitt kommunisert noen forventning fra NOKUT om fortsatt og fortløpende rapportering om eventuelle tiltak etter innsendingen i november 2020, selv om det har vært kontakt og informasjonsutveksling i perioden. Når det gjelder tematisering av akademisk frihet i perioden, baserer komiteen seg på «hva komiteen er kjent med» (s. 6 og s. 25). Det er altså ingen systematisk informasjonsinnhenting, men nærmest et tilfeldig og vilkårlig beslutningsgrunnlag som ligger til grunn for beslutningen om at NLA Høgskolen ikke fremmer og verner akademisk frihet. Vilkaerligheten illustreres ved at ett av de konkrete tiltakene som er satt i verk, og som komiteen vitterlig er gjort kjent med, ikke omtales i innstillingen; den juridiske betenkningen utarbeidet av EY ved Helga Aune: "Betenkning om det juridiske handlingsrommet for høyskoler med religiøs formålsbestemmelse i et arbeidsrettslig og diskrimineringsrettslig perspektiv" (vedlegg 3). Betenkningen ble sendt NOKUT, og Departementet er



også orientert om den. Da er det underlig å lese fra sakkyndig komité at komiteen ikke kan «se at NLA Høgskolen, verken i den skriftlige dokumentasjonen eller gjennom intervjuene, erkjenner at plikten til å fremme og verne akademisk frihet innebærer en avgrensning av den retten høgskolen har til å utforme sitt eget verdigrunnlag.» (s. 25) Det er nettopp denne grenseoppgangen som er temaet for den 36 sider lange EY-betenkningen ([vedlegg 3](#)).

[Vedlegg 5](#) inneholder en tidslinje som viser hvordan innsats for å fremme og verne akademisk frihet på institusjons- og individnivå manifesterte seg ved NLA Høgskolen i studieåret 2020-2021, etter at NLA-utredningen om akademisk frihet var lagt frem.

Kommentar til pkt. 2.2.3 Strategi

Innstillingen omtaler NLAs strategi gjennomgående positivt, men uttaler også: «Komiteen finner liten sammenheng mellom handling og strategi når den ser på hvilke studietilbud som faktisk er etablert i løpet av de siste årene, og de målene som er angitt i strategiplanen. Utvidelsen av tilbudet innen økonomi og administrasjon, som nå vil bli tilbudt i Kristiansand i tillegg til i Oslo, støtter ikke opp om planene om et ph.d.-program. Det gjør heller ikke den nye cand.theol.-utdanningen som er opprettet ved Avdeling for teologi, religion og filosofi.» (s. 38).

Til dette bemerkes: Cand. theol.-studiet er et mål i handlingsplanen for 2018-2020, og er slik sett i tråd med tidligere strategi og planer da satsingen startet. Ellers må det poengteres at TRF-miljøet (teologi, religion og filosofi) er et fagmiljø som er til stede på alle campus, og bidrar inn i ulike fag, som KRLE i lærerutdanningen, livssynsfag innenfor journalistikken og på kontorutdanningen.

Vi er forundret over kritikken mot etableringen av økonomistudier i Kristiansand og påstanden om at dette også er på tvers av strategien. Se [vedlegg 6](#) for utdypende argumentasjon.

Kommentar til pkt. 2.2.5 Fagmiljø

Sakkyndig komité konkluderer med at NLA Høgskolen må styrke fagmiljøet innen fagområdet økonomi og administrasjon. NLA Høgskolen må også øke førstestillings- og toppkompetansen slik at fagmiljøets samlede kompetanse er på nivå med akkrediterte høgskoler.

NLA Høgskolen er enig i at første- og toppkompetansen må styrkes, men vil bemerke at NOKUT i løpet av det siste året har godkjent fagmiljøet ved cand. theol.-graden, et masterstudium innenfor musikk, samt fagmiljøet knyttet til masterdelen (syklus 2) av grunnskolelærerutdanningen som er under oppbygging i Oslo. For en utdyping om fagmiljøet i økonomi viser vi igjen til [vedlegg 6](#).

Vi tar til oss gode råd fra komiteen og vil prioritere arbeidet med å skjerme tid for de vitenskapelige ansatte til å drive forsknings- og utviklingsarbeid, innlemme forskningsbasering i studieplanene og inngå aktive, institusjonelle, internasjonale samarbeid for flere avdelinger og studietilbud (s. 5). NLA Høgskolen vurderer fortløpende sin tilsettingspraksis og hvordan en best kan lykkes med å rekruttere ansatte med høy kompetanse innen alle fagområder, og vil være seg bevisst høgskolens verdigrunnlags rolle i denne sammenheng (s. 6). Vi tar også til oss rådet fra komiteen om å vurdere kapasitetsbehovene nøye ved evt. etablering av nye studietilbud (s. 38).



Kommentar til pkt. 2.2.7 Kvalitet og faglig nivå – Stabil forskning av høy kvalitet

NLA Høgskolen er enig med komiteen i at arbeid med å øke forskningspubliseringen må ha høy prioritet på institusjonsnivå, selv om bildet varierer mellom de ulike vitenskapelige enhetene. Vi er enig i at et fagområde som økonomi og administrasjon bør kunne dokumentere mer forskning enn i dag. Vedlegg 6 beskriver utviklingen av dette fagmiljøet. Vi tar også til oss rådet om å skjerme tid for de vitenskapelige ansatte til forskning og å innlemme forskningsbasering i alle studieplaner (s. 5).

Vi er likevel kritiske til at forskningsproduksjonen skulle danne utgangspunkt for en revidering av institusjonsakkrediteringen. Publikasjonspoeng per vitenskapelig årsverk ved NLA Høgskolen er i perioden 2015-2019 på 0,52, som er på samme nivå som Høgskolen i Volda og Høgskolen i Østfold, og like under Høgskolen på Vestlandet. Forskningsproduksjonen er svingende fra år til år, og den gikk opp i 2020. Det er derfor ikke belegg for påstanden om at forskningsproduksjonen er synkende. Dersom NOKUTs styre skulle følge komiteens innstilling om at forskningsproduksjonen må øke innen to år, med utgangspunkt i styrevedtak i oktober, innebærer dette i praksis at akkrediteringen til NLA står og faller med at publikasjonstallene for 2022 peker oppover. Da har NLA Høgskolen i realiteten 15 måneder til å dokumentere vekst i forskningsproduksjonen. I NOKUTs veiledning for revidering av akkreditering som høyskole, står følgende: «I en sakkyndig vurdering vil alle kravene, inkludert helhetsvurderingen, sees i lys av institusjonens strategi» (s. 10). NOKUTs styre bør bedømme forskningssatsingen i lys av NLAs strategi, og ikke la publikasjonstallene for et år eller to bli avgjørende. I gjeldende strategi (2021-2025) er forskning et hovedsatsingsområde. Se vedlegg 7 for utdypende kommentarer.

Avsluttende kommentar

Ifølge Rundskriv fra Kunnskapsdepartementet 24.3.2016 er en revidering, hvor ytterste konsekvens er at institusjonen mister retten til å tilby et studietilbud, det mest inngripende virkemidlet NOKUT har. Ifølge Rundskrivet bør NOKUT i praksis vurdere «å ta i bruk mindre inngripende virkemidler før en eventuell revidering settes i gang. Eksempler på slike virkemidler kan være at NOKUT utreder og vurderer situasjonen nærmere, ber institusjonene om en nærmere redegjørelse, går i dialog med institusjonen for å finne egnede tiltak for å rette opp i mangelfulle forhold mv. En full revideringsprosess vil være aktuell dersom kvalitetssvikten ikke blir utbedret ved bruk av andre virkemidler, jf. forskriftens § 1-6 om NOKUTs virkemidler». NLA Høgskolen finner det merkelig at NOKUT i dette tilfellet umiddelbart har gått til det mest inngripende tiltak, uten først å ta i bruk mindre inngripende virkemidler, og uten en gang å gi NLA Høgskolen innsyn i bekymringsmeldingene som NOKUT ifølge brev til NLA Høgskolen 09.12.2019 hadde registrert "over lengre tid" om NLAs praktisering av prinsippet om akademisk frihet.

Det må avslutningsvis presiseres at det å ta fra en institusjon en tildelt akkreditering vil anses som et inngrep i institusjonens tildelte rettigheter. Dette kan utelukkende gjøres i medhold av lov. Dette følger av det alminnelige legalitetsprinsippet, som nå er slått fast i Grunnlovens § 113. Dersom sakkyndig komité støtter seg på en forestilling om at deres tolkning følger av et høyere udefinerbart prinsipp som står over loven, vil dette være et brudd på legalitetsprinsippet og på forbudet mot usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling som anses å være av konstitusjonell rang.



To fremstående jurister på saksfeltet (Aune og Hveding) konkluderer med at det ikke finnes juridisk grunnlag for å frata NLA akkrediteringen som høyskole hva gjelder vurderingen av om NLAs praksis er i strid med reglene om den akademiske frihet i universitets- og høyskoleloven § 1-5. De slår også fast at den sakkyndige komiteen i sitt arbeid med innstillingen ikke har overholdt forvaltningslovens regler om saksbehandling. Det gjelder særlig fvl. § 17 om forvaltningsorganets utrednings- og informasjonsplikt, og § 18 om partsoffentlighet. Det foretas en vurdering av institusjonens overholdelse av bestemmelser i universitets- og høyskoleloven uten rettslig kvalitetssikring av vurderinger og konklusjoner. Dermed brytes grunnleggende forvaltningsmessige og alminnelige rettsprinsipper.

Selv om NOKUT er tillagt en myndighet til å foreta en revidering på «fritt grunnlag», er NOKUT en forvaltningsinstitusjon som må forholde seg til det Grunnlovfestede forbudet mot usaklig forskjellsbehandling, jf. Grunnloven § 98 i tillegg til allmenne forvaltningsrettslige regler.

Når regjeringen har foreslått å endre uh-loven slik at private høyskoler som hovedregel må ha institusjonsakkreditering for å få statsstøtte, er dette kritisk for NLA Høgskolen. Ut fra dette er det helt urimelig at innstillingen fra sakkyndig komité, som bygger på vage og udokumenterte påstander hva gjelder akademisk frihet, vage pålegg til oppfølging, og en kort tidshorisont for å øke forskningsproduksjonen, skal bli stående.

Sigbjørn Sødal
Rektor ved NLA Høgskolen
Email: sigbjorn.sodal@nla.no

VEDLEGG

Vedlegg 1: Periodisk tilsyn med systematisk kvalitetsarbeid ved NLA Høgskolen (**5 sider**)

Vedlegg 2: Vurdering av tilbakekalling av revidering – en rettslig vurdering (Helga Aune og Møyfrid Hveding, Ernst & Young Advokatfirma AS, 16.09 2021) (**33 sider**)

Vedlegg 3: Betenkning om det juridiske handlingsrommet for høyskoler med religiøs formålsbestemmelse i et arbeidsrettslig og diskrimineringsrettslig perspektiv (Helga Aune og Møyfrid Hveding, Ernst & Young Advokatfirma AS, 05.05.2021) (**36 sider**)

Vedlegg 4: NLA-utredningen – utdypende forklaring (**1 side**)

Vedlegg 5: Tematisering av akademisk frihet ved NLA Høgskolen i 2020-2021 – Tidslinje (**2 sider**)

Vedlegg 6: Utdypning om NLAs økonomistudier og fagmiljø i økonomi, HSM (**2 sider**)

Vedlegg 7: Kvalitet og faglig nivå – Stabil forskning av høy kvalitet (**3 sider**)

Vedlegg 8: NLA-utredningen. *Akademisk frihet. Utredning fra en arbeidsgruppe oppnevnt på initiativ fra styret ved NLA Høgskolen*, levert 19.05.20. Professor em. Gunhild Hagesæther, førsteamanuensis Gunnar Innerdal, førsteamanuensis Terje Skjerdal og advokat Bjørn Haugen (**12 sider**)



Vedlegg 1

Periodisk tilsyn med systematisk kvalitetsarbeid ved NLA Høgskolen

Innledning

Vi takker for rapporten fra sakkyndig komite, og for anledning til å gi et tilsvarende svar til denne. Dette tilsynet med systematisk kvalitetsarbeid har, uavhengig av utfall, vært en lærerik prosess for oss.

Det er deler av vårt systematiske kvalitetsarbeid som har forbedringspotensial. Vi anerkjenner sakkyndig komite sin vurdering av enkelte mangler i våre rutiner knyttet til oppfølging av studietilsynsforskriften §§ 4-1 (3) og 4-1 (6) og forplikter oss på å rette opp disse manglene.

Samtidig vil vi påpeke at enkelte av rapportens konklusjoner tilsynelatende virker til å være basert på fortolkninger som vi ikke uten videre kjenner oss igjen i. Det gjelder for eksempel de strategiske betingelsene rundt etableringen av økonomistudier i Kristiansand i 2021. Når vi redegjør for hvordan vi ønsker arbeide med krav til oppretting, går vi ikke mer detaljert inn i dette. Her viser vi til NLAs kommentarer til innstillingen om institusjonsakkrediteringen.

Denne teksten er delt i to: 1) oppfølging av forskriftsmessige mangler og 2) oppfølging av andre konkrete tiltak. Tiltak i del 1 omfatter krav til oppretting. Del 2 er tiltak basert på anbefalinger gitt i innstillingen i sin helhet.

Oppfølging av forskriftsmessige mangler:

Første opprettingspunkt: § 4-1 (3) Ordninger for systematisk kontroll av forskriftskrav

Ordninger for systematisk å kontrollere fagmiljøene knyttet til studietilbudene, jf. studietilsynsforskriften § 2-3. Følgende tiltak vil iverksettes:

- Sikre at ordninger for kontroll av fagmiljø blir tydeligere: Sikre ordninger for systematisk kontroll med at fagmiljøene knyttet til studietilbudene tilfredsstiller kravene i studietilsynsforskriften § 2-3.
- Sikre at ordningene beskrives i kvalitetssystemet og blir en del av det systematiske kvalitetsarbeidet. Herunder skal vi også tydelig definere tiltakssløyfe for oppfølging av rekrutteringsvansker eller manglende kompetanse i enkelte fagmiljø.
- Dette ansvaret skal tydeliggjøres i organisasjonsplanen og i kvalitetssystemet så vel som i mer systematisk opplæring av rolleinnhavere i ansvarslinjen. Komiteen konkluderer med at enkelte rolleinnhavere i ansvarslinjen ikke har fullstendig kontroll på rutinene, og oppfølgingen av dem. Dette skal kartlegges og følges opp av rektoratet.

Når styret har fattet vedtak i disse sakene antar vi at vi i tilstrekkelig grad har opprettet det rapporten krever for å oppfylle kravene i studietilsynsforskriften § 2-3.

Andre opprettingspunkt: § 4-1 (6) Vurdering og utvikling av institusjonens studieportefølje

Utfyllende dokumentasjon i henhold til prosedyrebeskrivelsen for vurdering og utvikling av institusjonens samlede studieportefølje.

- Vi skal konsolidere prosessene som er beskrevet i kvalitetssystemet og i prosedyre for vurdering og strategisk utvikling av høgskolens samlede studieportefølje.
- Prosedyre for vurdering og strategisk utvikling av høgskolens samlede studieportefølje skal inngå i revidert versjon av kvalitetssystemet.
- Vi skal følge opp manglende dokumentasjon for vurdering av studietilbud i arbeidet med vedtak for fremtidige studietilbud.
- Vi skal dokumentere at egne prosedyrer følges opp, og at ansvarlige er kjent med prosedyren.
- Vi skal følge opp og dokumentere hvordan resultater fra kvalitetsarbeidet inngår i kunnskapsgrunnlaget ved vurdering og strategisk utvikling av institusjonens samlede studieportefølje.
- Vi skal styrke det eksterne blikket i porteføljearbeidet på en systematisk måte.

Når prorektor for utdanning har fattet vedtak i disse sakene antar vi at vi i tilstrekkelig grad har opprettet det rapporten krever for å oppfylle kravene i studietilsynsforskriften § 4-1 (6).

1. Andre konkrete tiltak

Revisjon av kvalitetssystemet

Den sakkyndige komiteen støtter høgskolens plan om revidering av kvalitetssystemet. Dette skjer i henhold til ny organisasjonsplan, strategiplan 2021–2025 og føringer gitt gjennom styrevedtak og i siste års kvalitetsrapporter. Vi bekrefter at revisjonen av kvalitetssystemet skal igangsettes snarlig etter mottatt innstilling fra sakkyndig komite. Utover redaksjonelle grep skal vi her utvikle og sikre:

- beskrivelse av hvordan prosedyre for gjennomføring av periodiske evalueringer knyttes til og inngår i systembeskrivelsen
- at prosedyre for strategisk utvikling av studieporteføljen tilstrekkelig implementeres i kvalitetsarbeidet og kvalitetssystemet
- en tydeliggjøring av kvalitetsområdene med fastsatte kvalitetsindikatorer. Dette vil få betydning for strukturen på den årlige institusjonelle kvalitetsrapporten og bidra til at alle satsningsområdene som anbefales for oppfølging i en kvalitetsrapport, blir fulgt opp ved påfølgende års kvalitetsrapport
- tydeligere beskrivelse av systematisk kontakt med arbeidslivet og kobling til kvalitetsområdet relevanskvalitet, herunder vurdere opprettelse av bransjeråd og/eller RSA.
- synliggjøring av at avtakernes innspill skal brukes i kvalitetssystemet, og hvordan informasjon skal innhentes systematisk. Dette kobles til faglig utviklingsarbeid på alle relevante nivå, studieporteføljearbeid og grunnlag for strategisk utvikling på institusjonsnivå.
- en tydeligere presisering av at felles ansvar for å bygge kvalitetskultur ligger tvers av avdelinger, studiesteder og nivå
- forventningsavklaringer og gode rammer for arbeid med systematisk opplæring av ansatte
- bedre rutiner for å gjøre aktuelle saker og rutiner bedre kjent for den enkelte ansvarlige/på ulike nivå
- involvering av studieadministrasjonen i det systematiske kvalitetsarbeidet, og at dette ansvaret kommer tydelig fram i systembeskrivelsen

Organisering av kvalitetsarbeidet i råd og utvalg

- Komiteen anbefaler å utforske hvordan Lokut kan bidra mer proaktivt, gjerne med et institusjonelt blikk og styrke kompetanseutvikling i organisasjonen. Rektoratet vil vurdere dette handlingsrommet nærmere i samråd med Lokut.
- Ett av utdanningsutvalgets oppgaver er å tydeliggjøre kvalitetsområdenes plass i kvalitetssystemet og kvalitetsarbeidet for å gjøre det enklere å skape gode kvalitetssløyfer, å rapportere på kvalitetsområdene på alle nivåer og å legge til rette for større eierskap til kvalitetsområdene på tvers av organisasjonen. Kvalitetsindikatorer er tema for utvalgets møte 23.09.2021. Vi stilles oss bak komiteens argumentasjon om at tydelige kvalitetsindikatorer vil kunne lette kvalitets- og rapporteringsarbeidet på alle nivåer.
- Utdanningsutvalgets rolle i arbeidet med å knytte resultater fra kvalitetsarbeidet til videreutviklingen av studieporteføljen blir implementert i revidert versjon av prosedyre for vurdering og strategisk utvikling av studietilbud og i årshjul for arbeid i utdanningsutvalget.
- Vi støtter at studentrepresentasjon i campusutvalgene kan bidra til å styrke arbeidet med en felles kvalitetskultur, da studentene er et like viktig bindeledd på tvers som det de ansatte er. Det er allerede iverksatt en prøveordning med studentrepresentasjon i campusutvalget på ett av våre studiesteder. Etter inneværende semester/studieår blir det naturlig å evaluere ordningen og i forlengelsen av dette vurdere nødvendige endringer i organisasjonsplanen. Her kan det være aktuelt å innføre fast møte mellom campusutvalget og studentrådet 1-2 ganger per studieår.
- Vi vil følge opp anbefalingen om at styrets vedtak i behandlingen av årsrapport fra LMU kommer tilbake til læringsmiljøutvalget, slik utvalget har ønsket.
- Årshjul for utdanningsutvalget (UU) beskriver to årlige treffpunkt; det skal være årlig treffpunkt mellom UU og Lokut i mai og mellom UU og LMU i november.

Videre forplikter vi oss til å grundig vurdere potensiale i råd og utvalg med tilknytning til det systematiske kvalitetsarbeidet. Det inkluderer også at utdanningsutvalgets rolle beskrives tydelig, samtidig som at Lokut og eventuelt eksternt kvalitetsutvalgs roller i det strategiske porteføljearbeidet kommer klart frem. Dette arbeidet ble igangsatt i felles møte mellom Lokut og utdanningsutvalget i våres. Vi skal også vurdere ordningen med ett felles LMU og lokale underutvalg som rapporterer til sentral LMU, jf. også forslag til endringer i lov om universitet og høyskoler 2. juli 2021. Slike underutvalg vil i større grad sikre lokal forankring og samtidig være en ressurs i det campusoverskridende læringsmiljøarbeidet.

Opplæring i og profesjonalisering av kvalitetsarbeidet

- Kvalitetsportalen skal fortsatt gi gode rammer for informasjon og kunnskapsdeling.
- Vi har startet arbeidet med en mer systematisk opplæring av ansatte i kvalitetsarbeidet. Ved studiestart i august 2021 fikk nyansatte en første introduksjon til kvalitetsarbeidet. Ledelsen vil fortsatt ha det overordnede ansvaret for å sikre at dette gjennomføres, slik det også er beskrevet i dagens kvalitetssystem.
- Det vises også til hyppige publiseringer på Intranett, eksempelvis mer fokus på erfaringsdeling fra periodisk evaluering av studietilbud.
- Studiesjef vil følge opp arbeidet med å profesjonalisere og skape større eierskap til det systematiske kvalitetsarbeidet blant våre administrative ansatte, i samsvar med ny organisasjonsplan. Arbeidet forankres i administrativ ledergruppe. Organisasjonsplanen må oppdateres på dette punktet.
- Dokumentet Stillingsstruktur NLA Høgskolen er sendt på høring til fagforeningene.
- HR-avdelingen arbeider med plan for kompetansehevende tiltak for administrativt ansatte.

Kvalitetsområdene og kvalitetsindikatorer

- Komiteen anbefaler at NLA Høgskolen utvikler tydeligere indikatorer for de ulike kvalitetsområdene og vurdere om kvalitetsområdene skal få en større plass i kvalitetsarbeidet og kvalitetssystemet. Dette er i tråd med egne planer i forbindelse med justert utgave av kvalitetssystemet. Fastsetting av kvalitetsindikatorer er, som påpekt, lagt til utdanningsutvalget.
- Vi skal arbeide for mer systematisk innhenting av interne data for vurdering av kvaliteten i studietilbudene ved høgskolen.
- Vi skal ha flere og mer aktuelle innspill fra eksterne kilder.
- Innspill fra arbeidslivet skal brukes som bakgrunnsinformasjon for kvalitetsrapportene på de ulike nivåene i organisasjonen. I dette ligger en beskrivelse av hvordan dialogen mellom NLA Høgskolen og avtakere systematisk skal bidra til faglig utviklingsarbeid på studie- og emneplannivå.
- Vi skal styrke det systematiske kvalitetsarbeidet knyttet til bruken av eksterne sensorer og sensorrapporter.
- Vi vil ha et særlig fokus på å styrke sammenhengen mellom det daglige, operative kvalitetsarbeidet og strategiske mål for utdanningskvaliteten. Tema knyttet til dette blir nå fast programpost i personalmøter og i alle avdelingsmøter.

Videreutvikle og sikre system for studentevalueringer

- Vi skal fortsatt utvikle verktøykassen for studentevalueringer og sikre god dokumentasjon, også av muntlige evalueringer.
- Komiteen ber NLA Høgskolen vurdere om Si fra-ordningen, som anonymiserer studenten, kan brukes mer aktivt som supplement til de emne- og studieprogramevalueringene hvor studentene ikke kan være anonyme. I verktøykassen for studentevalueringer ligger utfyllende beskrivelser av anonyme evalueringsformer. Vi vil likevel vurdere innspillet fra komiteen.
- De sakkyndige anbefaler at data som kommer ut fra personlige møter mellom studenter og vitenskapelig ansatte, der asymmetrien mellom disse gruppene ikke bør undervurderes, blir underbygget av data som hentes inn gjennom mer objektivt baserte kanaler. Vi støtter at nærhetskulturen kan være positiv i læringssammenheng, men at formalisering og mer distanse kan være et gode i det systematiske kvalitetsarbeidet. Prorektor for utdanning vil drøfteproblemstillingen i samråd med de vitenskapelige avdelingslederne i vitenskapelig ledergruppe, og vurdere om det er det behov for i enkelte situasjoner å presisere dette for fagmiljø og studenter.

Periodisk evaluering av studietilbud: vedtaksmyndighet og oppfølging

- I dokumentasjonen fremgår det både at Lokut vedtar den rullerende oversikten for når de ulike studietilbudene evalueres, og at prorektor vedtar samme oversikt. Vedtaksmyndigheten ligger hos Lokut gjennom årlige vedtak, men prorektor for utdanning har gitt de vitenskapelige avdelingslederne delegert myndighet til å bytte rekkefølge internt. Dette skjer ut fra en faglig vurdering. Lokut-administrasjonen skal informeres i slike tilfeller. Vi vil oppdatere prosedyren som i dag kan fremstå misvisende på dette punktet.
- Komiteen anbefaler at NLA Høgskolen i prosedyren også nedfeller tydelige rutiner for oppfølging av evalueringene. Ordning for periodisk evaluering blir lagt til i kvalitetssystemet

innenfor rammene av kapittel 3 i systembeskrivelsen. Koblingen mellom rapportene og utvikling av studieporteføljen skal tydeliggjøres.

- Det arbeides i dag fortløpende med å synliggjøre fullførte rapporter innad i organisasjonen. Ved flere anledninger har det vært publiseringer på Intranett. Videre har de periodiske evalueringene vært gjenstand for både fremlegg og erfaringsdeling i flere råd og utvalg det siste året, noe som har vist seg å være lærerikt på flere nivå i organisasjonen.
- I forlengelsen av justering av ordningen vil vi også vurdere en formalisering av studieadministrasjonens deltagelse i egnevalueringen. Her vil vi se på om det er hensiktsmessig at studiekonsulentene deltar i første treffpunkt med det eksterne panelet. Dette kan bidra til at studieadministrasjonen får et større eierskap til kvalitetsarbeid og -utvikling.

Til: NOKUT, ved styret

17.09.2021

Fra: Ernst & Young Advokatfirma AS v/ Helga Aune PhD, MNA og Møyfrid Hveding, MNA

Rettslig vurdering av tilbakekalling av akkreditering

1. Innledning

EY ved undertegnede, bistår NLA Høgskolen (heretter: NLA). NOKUT har i medhold av studiekvalitetsforskriften § 3-9 (1)¹, besluttet å foreta en vurdering av om NLA fortsatt tilfredsstillende kravene for å inneha akkreditering som høyskole.

Universitets- og høyskoleloven («uhl.») § 3-1, oppstiller et vilkår om akkreditering for å kunne tilby høyere utdanning. Kravene for å inneha akkreditering er nærmere angitt i studietilsynsforskriften § 3-1, jf. studiekvalitetsforskriften § 3-5. NLA ble akkreditert som høyskole i 2006. Om NLA fortsatt tilfredsstillende kravene for akkreditering er et rettslig spørsmål som må avgjøres etter en juridisk tolkning av de aktuelle reglene satt opp mot den faktiske situasjonen. Det er utelukkende de forholdene som lovgiver har vektlagt, som kan danne grunnlag for avgjørelsen. I den grad avgjørelsen bygger på andre, utenforliggende hensyn, og særlig dersom dette resulterer i usaklig forskjellsbehandling, anses det som myndighetsmisbruk, som vil lede til at et vedtak fattet på et slikt grunnlag vil bli ugyldig, jf. forvaltningsloven («fvl.») § 41².

Vår konklusjon, etter en gjennomgang av Komiteens innstilling, er at det ikke finnes juridisk grunnlag for å frata NLA akkrediteringen som høyskole hva gjelder vurderingen av om NLAs praksis er i strid med reglene om den akademiske frihet i universitets- og høyskoleloven § 1-5³.

Komiteen har i sitt arbeid med innstillingen ikke overholdt forvaltningslovens regler om saksbehandling. Det gjelder særlig fvl. § 17 om forvaltningsorganets utrednings- og informasjonsplikt, og fvl. § 18 om partsoffentlighet. Utredningsplikten gir ikke bare forvaltningsorganet et ansvar for å sørge for at sakens faktiske sider er tilstrekkelig opplyst, men også for å sørge for at saken behandles på korrekt rettslig grunnlag. Den rettsanvendelsen komiteen her legger til grunn er ikke korrekt. Et vedtak fattet på dette grunnlaget vil ikke være i samsvar med gjeldende rett og derfor ikke være gyldig, jf. fvl. § 41.

¹ [Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning - Kapittel 3. Akkreditering av studier og institusjoner i høyere utdanning - Lovdata](#)

² [Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker \(forvaltningsloven\) - Kapittel VIII. Om virkningen av feil og om utsatt iverksetting - Lovdata](#)

³ [Lov om universiteter og høyskoler \(universitets- og høyskoleloven\) - Kapittel 1. Lovens formål og virkeområde - Lovdata](#)

Vi ber styret i NOKUT om å se bort fra Komiteens innstilling.

Kort om sakens faktiske bakgrunn:

NOKUT har oppnevnt en sakkyndig komite (heretter: Komiteen), i henhold til studiekvalitetsforskriften § 1-7 (1) a) og b). Komiteen har fått følgende mandat:

«Den sakkyndige komiteen skal vurdere om institusjonen fortsatt tilfredsstiller alle krav for å være akkreditert som høyskole. Komiteen skal gjennomføre sin vurdering i henhold til § 1-5 i universitets- og høyskoleloven, studiekvalitetsforskriften §§ 3-4 og 3-5, samt studietilsynsforskriften § 3-1.»

Det framkommer av komiteens sammensetning at den er i samsvar med forskriftens krav, men ut over dette gis det ingen informasjon om hvordan medlemmene er valgt ut. NOKUT har ved vurderingen av et utpreget juridisk tema, valgt å opprette en komite uten noen medlemmer med juridisk kompetanse. Vi kan heller ikke se at den sakkyndige komiteen har konsultert ekstern juridisk bistand for å kvalitetssikre sitt arbeid.

Komiteen fremla sin innstilling 20. august 2021. Innstillingen bærer preg av manglende juridisk tilnærming. Hovedutfordringen for NLA i tilknytning til dette er at det foretas en vurdering av institusjonens overholdelse av bestemmelser i universitets- og høyskoleloven uten rettslig kvalitetssikring av vurderinger og konklusjoner.

Fra NLA Høgskolens side har det vært vanskelig å forholde seg til innstillingen nettopp fordi komiteen har uttalt seg om juridiske tema, men likevel valgt ikke å bruke juridisk argumentasjon eller metode. Dette framkommer særlig i tilknytning til begrepet «Akademisk frihet» hvor komiteen ser ut til å mene at deres tolkning av den akademiske frihet er en størrelse som ligger over den juridiske definisjonen, og at denne «riktige» forståelsen fortrenger den juridiske.

Vi ser grunn til å understreke at NOKUT utøver forvaltningsmessig kontroll på vegne av Kunnskapsdepartementet. Grunnleggende forvaltningsrettslige og alminnelige rettsprinsipper skal følgelig komme til anvendelse.

Vi er kjent med at NOKUT i henhold til studiekvalitetsforskriften § 3-9 (1), på fritt grunnlag kan «igangsette revidering av en akkreditert institusjon». NOKUT har valgt å gå rett på en revidering av hele institusjonsakkrediteringen; et tiltak som, etter det vi kan resonnerer oss fram til ut fra NOKUTs nettsider, ikke har funnet sted tidligere. Vi ser grunn til å vise til Rundskriv fra Kunnskapsdepartementet 24.3.2016⁴, som ble utgitt i forkant av endringer i studiekvalitetsforskriften § 3-9:

«NOKUTs virkemidler må ses i sammenheng. En revidering, hvor ytterste konsekvens er at institusjonen mister retten til å tilby et studietilbud er det mest inngripende virkemiddelet NOKUT har. Etter bestemmelsen kan NOKUT «på fritt grunnlag igangsette» revidering av akkrediterte studier, noe som

⁴ [Rundskriv F-2016-3](#), Merknader til § 3-9 Revidering av akkrediterte studietilbud.

innebærer at NOKUT når som helst kan sette i gang en revideringsprosess. Likevel bør NOKUT i praksis vurdere å ta i bruk mindre inngripende virkemidler før en eventuell revidering settes i gang. Eksempler på slike virkemidler kan være at NOKUT utreder og vurderer situasjonen nærmere, ber institusjonene om en nærmere redegjørelse, går i dialog med institusjonen for å finne egnete tiltak for å rette opp i mangelfulle forhold mv. En full revideringsprosess vil være aktuell dersom kvalitetssvikten ikke blir utbedret ved bruk av andre virkemidler, jf. forskriftens § 1-6 om NOKUTs virkemidler»

Selv om NOKUT er tillagt en myndighet til å foreta en slik revidering på «fritt grunnlag», er NOKUT en forvaltningsinstitusjon som må forholde seg til det Grunnlovfestede forbudet mot usaklig forskjellsbehandling, jf. Grunnloven § 98 i tillegg til allmenne forvaltningsrettslige regler.

NOKUT sin begrunnelse for å gjennomføre revisjonen, er at de har mottatt flere varsler om manglende akademisk frihet. Disse varslene er verken Komiteen eller NLA blitt forelagt. Det er likevel tydelig at Komiteens spørsmål og tenkte eksempler som er benyttet i intervjuene bygger konkret på varslene. En av varslene har nylig stått frem i Khrono med sin begrunnelse for varselet. (Khrono 05.09.21)⁵.

Vår kommentar til innstillingen fra NOKUTs sakkyndige komite er omfattende. Det skyldes at innstillingen gjennomgående er utarbeidet på et sviktende juridisk grunnlag. Vi har derfor sett oss nødt til å foreta en grundig juridisk gjennomgang av hver enkelt anførsel i den delen av innstillingen vi har tatt for oss, samt det tilgjengelige grunnlagsmaterialet dette bygger på. På bakgrunn av denne gjennomgangen kan vi ikke se at det framkommer opplysninger som støtter komiteens konklusjon om at NLA ikke lenger oppfyller de juridiske kravene for å opprettholde sin akkreditering som høyskole. Vi har imidlertid ikke hatt mulighet til å undersøke grunnlaget fullstendig, da store deler av anførselene, det som må oppfattes som bevis som underbygger Komiteens innstilling, i strid med alminnelige vitenskapelige, etiske og forvaltningsrettslige prinsipper, verken er etterprøvbare, gjennomsigte eller i samsvar med forvaltningslovens partsoffentlighetsprinsipp jf. §§ 18 ff.

⁵ <https://khrono.no/varslet-en-rekke-offentlige-instanser-om-nla-sjokkert-over-at-ingen-vil-ta-saken/605621>

Vår vurdering er videre inndelt i følgende underpunkter:

Rettslig vurdering av tilbakekalling av akkreditering	1
1. Innledning	1
1.1. Kronologisk gjennomgang av saksgangen	4
1.2. Om komiteen og dens arbeidsmetodikk	5
1.3. Innstilling fra Sakkyndig komite datert 20.08.2021	6
2. Grunnleggende rettslige prinsipper	7
2.1. En kort innføring i juridisk metode	7
2.2. Juridisk metode i det aktuelle tilfellet	8
3. Rettslige vurderingstemaer holdt opp mot de bevis som komiteen legger til grunn	8
3.1. Det juridiske vurderingstema – uhl. § 1-5 (1) og (2)	8
3.2. Generelle refleksjoner	9
3.3. Gjennomgang av konkrete anførsler og argumentasjon i innstillingen	10
4. Generelt om tilsyn på akademisk frihet:	30
4.1. Tilsyn på akademisk frihet – i et utviklingsperspektiv	30
4.2. Politikk og menneskerettigheter	31
4.3. Forskningsproduksjon	31
5. Dekning av tap som følge av saken	32
6. Konklusjon	33

1.1. Kronologisk gjennomgang av saksgangen

NLA ble akkreditert som høyskole av NOKUT i 2006, og har siden fusjonert med flere andre studie- og forskningsinstitusjoner. Full redegjørelse for dette finnes i saksdokumentene. Den 9. desember 2019 mottok NLA et varsel om at NOKUT hadde besluttet å igangsette en revidering av institusjonens akkreditering som høyskole. Frister for tilsvar og gjennomføringen av revisjonen ble noe utsatt som følge av korona og tilsetning av ny rektor.

Den sakkyndige komiteen nedsatt av NOKUT gjennomførte et digitalt institusjonsbesøk i februar 2021. Det fremgår ikke av innstillingen hvem de har intervjuet i den forbindelse, hvordan intervjuene foregikk, hvordan de aktuelle personene ble valgt ut etc., men vi har fått opplyst at sakkyndig komite sendte en bestilling om å samtale med ansatte i en rekke ulike funksjoner i organisasjonen. Ledelsen ved NLA plukket så ut de ansatte, og valgte bevisst også å ta med kritikere der Komiteens føringer ga rom for det for å få et mest mulig representativt utvalg. Det er vanskelig å vurdere relevansen og verdien av disse intervjuene uten at det legges fram informasjon rundt gjennomføringen. Denne mangelen på åpenhet om gjennomføringen av revisjonen medfører en betydelig svekkelse av troverdigheten av innstillingen.

EY ble engasjert for å bistå NLA i mars 2021, og utarbeidet en juridisk betenkning om det juridiske handlingsrommet for universitet og høyskoler med religiøs formålsbestemmelse, som ble oversendt komiteen i mai 2021.

NLA fikk tilsendt første utkast til rapport fra NOKUTs sakkyndige komite i juni 2021.

NLA sendte inn bemerkninger til NOKUT den 30. Juni 2021, vedlagt supplerende kommentarer fra EY.

Endelig rapport fra Sakkyndig komite i NOKUT ble tilsendt NLA den 20. august 2021.

Det er opplyst at det er et ukjent antall ansatte ved NLA som skal ha sendt bekymringsmeldinger til ulike instanser. Slike bekymringer er ikke kanalisert gjennom de formelle kanalene i NLA. Ledelsen har likevel vært kjent med at noen ansatte spesielt har vært uenig i NLAs verdigrunnlag og tematikken har vært diskutert med fagforeningen. En av disse, en førsteamanuensis ved NLA, har imidlertid nylig gått ut offentlig gjennom Khrono⁶ og opplyst at hun og en kollega har sendt meldinger til alle relevante offentlige organ, fordi de ifølge oppslaget, mener at NLA diskriminerer skeive.

1.2. Om komiteen og dens arbeidsmetodikk

NOKUT har valgt å opprette en sakkyndig komite uten juridisk kompetanse til tross for at komiteens oppgave er å vurdere om NLA Høgskolen fortsatt tilfredsstillende de juridiske kriteriene i universitets- og høyskoleloven for å opprettholde sin akkreditering som høyskole. Denne mangelen på juridisk kompetanse kommer tydelig til uttrykk i innstillingen, både gjennom metodikk, argumentasjon og konklusjon.

Det er derfor problematisk at komiteen mener at ledelsen i NLA er for opptatt av det juridiske all den tid det er en juridisk problemstilling som skal drøftes jf. innstillingen side 32:

«Komiteen oppfatter det som om ledelsen er mer opptatt av de juridiske sidene ved akademisk frihet enn av de faglige diskursene om å fremme og verne akademisk frihet.».

Spørsmålet om NLA Høgskolen oppfyller sine forpliktelser etter uhl. § 1-5 (1) og (2), er utelukkende et juridisk spørsmål. Komiteen er utnevnt på juridisk grunnlag, for å vurdere om NLA Høgskolen oppfyller de juridiske kriteriene for å inneha den juridiske retten til å være en akkreditert høyskole. Dersom komiteen finner at de må gå utenfor de juridiske argumentene for å finne grunn for å anbefale å frata NLA akkrediteringen, er det per definisjon ikke grunnlag for å frata høyskolen den juridiske retten til å være akkreditert som høyskole, og heller ikke til å gi en frist for å oppfylle vilkårene, jf. studiekvalitetsforskriften, §3-9 (2). Hva komiteens medlemmer måtte mene om høgskolens praktisering av den akademiske friheten etter for eksempel humanetiske betraktninger eller politiske oppfatninger, er ikke avgjørende for spørsmålet om høyskolen skal beholde akkrediteringen eller ikke etter vurderingstema i universitets- og høyskoleloven, men kan naturligvis være interessant i en generell akademisk debatt.

⁶ Amanda Schei (Khrono), [Varslet en rekke offentlige instanser om NLA. Sjøkkert over at ingen vil ta saken.](#)

Det ser ut som at komiteen først har bestemt seg for konklusjonen før de søker å få bekreftet sin egen teori, i stedet for det de skulle ha gjort, nemlig å vurdere om høyskolen faktisk tilfredsstillende lovkravene. At det ser ut til å ha vært en undersøkelse for å få bekreftet en forutinntatt oppfatning, bekreftes blant annet av den måten komiteen valgte å stille sine spørsmål i intervjuene. Det første spørsmålet rektor fikk, var: «Kan en homofil være et forbilde?»

En slik tilnærming er ikke i tråd med anerkjente prinsipper om vitenskapelig arbeid.

Sannsynligvis er det den manglende juridiske forståelsen som har ført til at innstillingen mangler en klar juridisk definisjon av hva som egentlig ligger i den lovbestemte akademiske friheten, og hvilke øvrige krav NLA må oppfylle for fortsatt å få beholde akkrediteringen. På bakgrunn av dette framkommer det heller ikke klart hva kriteriene for komiteens vurdering har vært.

Akademisk frihet er et viktig prinsipp. Dette er nettopp bakgrunnen for at Kunnskapsdepartementet nylig har opprettet Kierulf-utvalget⁷ som skal se på hvordan de ansattes akademiske ytringsfrihet kan tydeliggjøres og hvilket ansvar institusjonene har for å verne og støtte den.

1.3. Innstilling fra Sakkyndig komite datert 20.08.2021

NLA Høgskolen mottok endelig innstilling fra Komiteen 20. august 2021, med frist for å sende NOKUT en offentlig uttalelse til innstillingen innen 17. september 2021. En uttalelse fra NLA vil bli lagt frem for styret i NOKUT planlagt til den 26. oktober, sammen med innstillingen fra den sakkyndige komiteen.

I innstillingen konkluderte Komiteen som følger:

«Komiteen konkluderer med at NLA Høgskolen ikke oppfyller følgende krav:

- *kravene i universitets- og høyskoleloven § 1-5 (1) om å fremme og verne akademisk frihet, herunder sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper*
- *kravet om at høgskolens faglige og verdimeslige grunnlag, som er utformet med hjemmel i § 1-5 (2), skal være utformet innenfor rammen som er satt i § 1-5 (1)*
- *kravene til fagmiljø som er satt i studiekvalitetsforskriften § 3-5 (2) og i studietilsynsforskriften § 3-1 (6)*
- *kravene til faglig nivå og forskningsvirksomhet som er satt i studiekvalitetsforskriften § 3-5 (1) og i studietilsynsforskriften § 3-1 (1)*
- *kravet i studietilsynsforskriften § 3-1 (3) om at institusjonens systematiske kvalitetsarbeid skal være godkjent av NOKUT*

Komiteen vurderer at de øvrige kravene i studietilsynsforskriften § 3-1 og studiekvalitetsforskriften § 3-4 og § 3-5 og bestemmelsene i universitets- og høyskoleloven § 1-5 fjerde til sjette ledd er oppfylt.»

NLA har bedt EY om å bistå med de rettslige vurderingene tilknyttet primært de to første kulepunktene.

⁷ [Anine Kierulf skal lede ekspertgruppen som skal se på akademisk ytringsfrihet - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/anine-kierulf-skal-lede-ekspertgruppen-som-skal-se-pa-akademisk-ytringsfrihet-id2747471)

2. Grunnleggende rettslige prinsipper

2.1. En kort innføring i juridisk metode

Selv om komiteen er satt til å vurdere NLAs praksis opp mot de aktuelle bestemmelsene i universitets- og høyskoleloven, har ikke komiteen satt seg inn i den grunnleggende metodikken som brukes i rettsvitenskapen, og følgelig også ved all tolkning av gjeldende rett. Det er derfor nødvendig å ta en kort gjennomgang av juridisk metode.

Juridisk metode handler om å anvende rettskildene for å kunne fastlegge innholdet av en rettsregel. Juristens argument skal utelukkende framkomme gjennom bruk av rettskildene. Ved tolkning av rettsregler gjelder grunnleggende prinsipper om bruk og vektning av alle relevante rettskilder i den konkrete saken, for å sikre riktig tolkning av en regel. I tillegg skal sakens faktum være tilstrekkelig utredet slik at det blir fattet en beslutning på korrekt faktisk grunnlag. Hovedrettskilden er lovteksten, gjerne supplert av en forskrift. Hvor disse ikke gir tilstrekkelig informasjon til å vurdere forholdet, må man gå til forarbeidene, for å se hva lovgiver har uttrykt om lovens formål, betydning og anvendelse, forut for vedtakelsen av loven. Det er også aktuelt å se på tidligere retts- eller forvaltningspraksis for å sikre at forståelsen og praktiseringen av loven er lik for like tilfeller. Rettskildene begrenser med andre ord handlingsrommet til den enkelte rettsanvender slik at dennes subjektive oppfatning ikke kan vinne fram foran loven.

En rettsavgjørelse er der det fattes beslutninger som er bestemmende for noens rettigheter. I forvaltningsretten kalles slike beslutninger for vedtak og forvaltningslovens regler kommer til anvendelse.

For å kunne sikre at en rettsavgjørelse fattes på korrekt faktisk grunnlag, gjelder også et prinsipp om kontradiksjon. Det vil si at den parten som beskyldes for noe, får anledning til å forsvare seg mot beskyldninger ved å legge frem bevis som kan bidra til oppklaring av sakens faktum. Dersom man ikke blir gjort tilstrekkelig godt kjent med grunnlaget for de beskyldninger som rettes mot en, er situasjonen fort lik det som er beskrevet som en Kafka-prosess i litteraturen. Det kontradiktoriske prinsippet er et bærende prinsipp i forvaltningsrettslig sammenheng, og er blant annet presisert i fvl. §§ 17 og 18.

Det er også et grunnleggende prinsipp i enhver rettsstat at staten ikke kan gjøre inngrep i borgernes rettigheter, uten at dette er hjemlet i lov. Dette kalles legalitetsprinsippet og følger av Grunnlovens § 113. Prinsippet gjelder også hvor myndighetene ønsker å frata noen en tidligere ervervet rettighet. Bakgrunnen for disse prinsippene er grunnleggende rettssikkerhetsbetraktninger. Individer skal sikres sin rett etter loven. Enkeltpersoners eller institusjoners rettsstilling skal ikke bli avgjort avhengig av tilfeldigheter eller etter subjektive oppfatninger til den eller de som skal fatte en beslutning. En side av samme prinsipp er prinsippet om likebehandling. Like tilfeller skal behandles likt. Dette prinsippet er nedfelt i Grunnloven § 98 som sier at ingen *mennesker* skal utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling uten saklig grunn.

2.2. Juridisk metode i det aktuelle tilfellet

I det aktuelle tilfellet for NLA innebærer bruk av juridisk metode og respekt for de grunnleggende juridiske prinsippene at man må vurdere om lovens krav er oppfylt på samme måte og etter de samme kriterier som man ville benyttet dersom det hadde vært en hvilken som helst annen forsknings- og undervisningsinstitusjon som hadde blitt revidert. Dette innebærer blant annet at man må vurdere institusjonens praktisering av den akademiske friheten løsrevet fra hva man eventuelt måtte mene både om retten til å ha et verdigrunnlag generelt, og det aktuelle verdigrunnlagets innhold spesielt. Det er først dersom man på dette grunnlaget kommer til, at den akademiske friheten ikke er tilstrekkelig fremmet eller vernet, at man kan vurdere om dette skyldes verdigrunnlaget, og om det i så tilfelle er innenfor de rammene som lovgiver har bestemt at høyskolen skal ha rett til å bevege seg innenfor, eller om det er et brudd med lovens prinsipp.

Slik innstillingen fra NOKUTs sakkyndige komite er oppbygd, både på bakgrunn av argumentasjonen i innstillingen og framgangsmåten, kan det synes som komiteen i stedet for å vurdere NLA etter en nøytral standard, har vurdert temaet gjennom religionskritiske briller. Dette framkommer blant annet gjennom følgende formuleringer på innstillingens side 28-29:

«Komiteen har lagt til grunn at alle institusjoner som benytter seg av retten til å ha et verdigrunnlag, har ansvar for å sikre at verdigrunnlaget er innenfor de rammene som settes i § 1-5 (1). Bestemmelsen i § 1-5 (2) gjelder ikke eksplisitt for private institusjoner som er etablert på et religiøst grunnlag, men etter komiteens vurdering bør det kunne forventes at disse institusjonene tar et særlig ansvar for å sikre at de ansattes forskningsfrihet også omfatter retten til å arbeide med forskningsspørsmål og publisere resultater som kan være i konflikt med institusjonenes verdigrunnlag.»

3. Rettslige vurderingstemaer holdt opp mot de bevis som komiteen legger til grunn

3.1. Det juridiske vurderingstema – uhl. § 1-5 (1) og (2)

De to første kulepunktene av konklusjonen i innstillingen fra Komiteen handler om oppfyllelsen av uhl. § 1-5 (1) og (2). Den aktuelle lovbestemmelsen har følgende ordlyd:

§ 1-5. Faglig frihet og ansvar

(1) Universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet. Institusjonene har et ansvar for å sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå, og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper.

(2) Universiteter og høyskoler har ellers rett til å utforme sitt eget faglige og verdimeslige grunnlag innenfor de rammer som er fastsatt i eller i medhold av lov.

Det uenigheten hovedsakelig ser ut til å dreie seg om, er hva det innebærer å «fremme og verne akademisk frihet» samt hvilket handlingsrom paragrafens andre ledd gir. Det siste spørsmålet har EY, som nevnt, skrevet en juridisk betenkning om, som ble oversendt NOKUT før komiteen framla sin

foreløpige innstilling i juni 2021. Betenkningen er likevel ikke nevnt som grunnlagsdokumentasjon for innstillingen. Det ser følgelig ikke ut til at komiteen har vurdert denne i tilknytning til sin innstilling. Det forutsettes at denne betenkningen framlegges for NOKUT i forbindelse med deres revidering av akkrediteringen for NLA, da den må anses å være en del av NLAs kommentar til innstillingen. I den nevnte betenkningen fra EY, konkluderes det på følgende måte:

«Det juridiske handlingsrommet for private høyskoler med religiøs formålsparagraf som NLA, må defineres ut ifra en vurdering av den konkrete situasjon og hvilken aktivitet i virksomheten det er snakk om. Retten til å ha en religiøs formålsbestemmelse er hjemlet i UH-loven. Religionsfriheten må likevel utøves etter en harmoniserende fortolkning i tråd med de øvrige diskrimineringsreglene. Direkte og indirekte diskriminering er i utgangspunktet forbudt. Det er likevel adgang til en lovlig forskjellsbehandling etter en vurdering av om handlingen er saklig, nødvendig og proporsjonal. Det følger av rettspraksis at en eventuell begrensning i denne adgangen vil avhenge av en konkret vurdering i den enkelte problemstilling.»

3.2. Generelle refleksjoner

Komiteen argumenterer på side 25 i innstillingen med at fordi NLA i sin redegjørelse til komiteen har brukt ordet «også» i stedet for «ellers» for å beskrive sammenhengen mellom bestemmelsene i uhl. § 1-5 (1) og (2), så innebærer dette at NLA tror de kan etterleve bestemmelsen i § 1-5 (1) på en innskrenkende måte.

Komiteen tillegger her NLA en fortolkning NLA ikke inntår for. NLAs forståelse av § 1-5 (1) er at bestemmelsen får anvendelse for NLA på lik linje med andre universiteter og høyskoler. Det som følger av § 1-5 (2) er at universiteter og høyskoler har rett til å utforme sitt faglige og verdmessige grunnlag innenfor de rammer som er fastsatt i eller i medhold av lov. Denne retten har NLA benyttet seg av. NLA har et verdigrunnlag med kristen forankring. Verdigrunnlaget til NLA er en side av religionsfriheten. Religionsfriheten er en grunnleggende menneskerettighet på lik linje med andre menneskerettigheter. Når det er snakk om en menneskerettighet, må innholdet av rettigheten fastsettes etter en kartlegging av de relevante rettskildene, jf. EYs betenkning, punkt 2.4.

Den delen av verdigrunnlaget som først og fremst har vært vanskelig å akseptere for enkelte ansatte og noen studenter, er utsagnet i NLAs verdigrunnlag om «ekteskap mellom mann og kvinne», se Komiteens innstilling side 15. Vi antar dette skyldes at disse ansatte ser på likekjønnede partner/ekteskap som likeverdig med ekteskap mellom mann og kvinne, og ønsker at deres egen oppfatning skal legges til grunn også for NLA. NLA driver sin virksomhet i tråd med norsk lov og institusjonen som sådan anerkjenner også likekjønnede ekteskap som en del av norsk lov og samfunnsliv. Komiteen har ikke verken sannsynliggjort eller framlagt noen form for dokumentasjon som tilsier at NLA har hatt en praksis på dette området som er i strid med norsk lov. NLA har etter religionsfriheten fri adgang til å ha et religiøst forankret verdigrunnlag, så lenge de verdiene som anføres må anses for å være i kjernen av religionen. Det vises i den forbindelse også til EU-domstolens avgjørelse C-414/16 Egenberger⁸, som er nærmere omtalt i EYs juridiske betenkning av 5. mai 2021.

⁸ ECJ sak Case C-414/16, 224 Judgment of 17 April 2018

I en jobbsøkersituasjon blir ikke noen spurt om sin personlige seksuelle orientering. Samtidig er NLA Høgskolens eksistens tuftet på kristne verdier som springer ut av en vanlig anerkjent tolkning av Bibelen. Det betyr at innenfor religionsfrihetens rammer, står NLA fritt til å fastsette et verdigrunnlag i tråd med det som må anses å være kjerneteser av religionen. For å sikre NLAs vurdering av grunnlaget til å ha et religiøst verdigrunnlag, og sikre korrekt rettslig forståelse av retten til å ha et religiøst forankret verdigrunnlag, bestilte NLA en juridisk vurdering av nettopp adgangen til å ha et religiøst forankret verdigrunnlag i tråd med religionsfriheten og innenfor universitets- og høyskolelovens § 1-5 (2) jf. § 1-5 (1), se EYs betenkning av 5. mai 2021.

Slik NLA tolker § 1-5 (2), er denne bestemmelsen en hjemmel for å ha et religiøst verdigrunnlag. NLA har hatt et religiøst verdigrunnlag fra etableringen for mer enn 50 år siden. Selvsagt fritar ikke det NLA fra også samtidig, fullt ut å etterleve de forpliktelser som følger av § 1-5 (1). Spørsmålet som da må vurderes er om Komiteen kan fremlegge bevis for, eller på annen måte sannsynliggjøre, at det er foregått handlinger eller mangel på handlinger som fører til at plikten etter § 1-5(1) er brutt.

At «noen» ikke deler oppfatning med NLAs verdigrunnlag, på ett eller flere punkter, er ikke tilstrekkelig for å si at det er et brudd på pliktene etter § 1-5 (1). Henvisningen til «noen» kan omfatte ansatte, studenter eller andre mennesker i samfunnet.

Den akademiske frihet refererer normalt til den friheten en forsker har til selv å bestemme over hva det skal forskes på og frihet til selv å beslutte forskningsmetodikk. Forutsetningen er at den forskning som utøves er på et høyt faglig nivå, og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper, jf. § 1-5 (1). Akademia er, og skal være, preget av meningsbryting og stor takhøyde for ulike oppfatninger og argumentasjon. Det ligger i kjernen av vitenskapelig arbeidsmetodikk å stille spørsmål ved gyldigheten av argumentasjon og kreve vitenskapelig grunnlag for de argumenter som fremmes og konklusjoner som trekkes.

Bakgrunnen for vernet av den akademiske frihet er nettopp å ha rett til å forske seg fram til og uttrykke tanker og ideer som kan være kontroversielle, eller på annen måte ikke nødvendigvis i samsvar med den alminnelige aksepterte folkemeningen. I dette tilfellet ser det ut til å være ett sett med meninger som komiteen anser mer «høyverdig» enn andre. En beskyttelse av retten til å ha et verdigrunnlag beskytter jo til syvende og sist også retten til å ha andre etiske standpunkt.

3.3. Gjennomgang av konkrete anførsler og argumentasjon i innstillingen

I det følgende gjennomgås de anførsler og eventuelle bevis komiteen framfører til støtte for sin konklusjon om at NLA ikke oppfyller lovkravene for fortsatt å inneha akkreditering som høyskole. Vi behandler dette i all hovedsak i samme rekkefølge som de står i innstillingen, med henvisning til sidetall.

► **Anførsel 1 – Innstillingen side 5**

Komiteen har konkludert med at NLA Høgskolen i praktiseringen av sitt verdigrunnlag ikke tar tilstrekkelig hensyn til plikten til å fremme og verne akademisk frihet.

Komiteen har observert at noen studenter og enkelte ansatte ved NLA Høgskolen er usikre på om de har akademisk frihet ved institusjonen, selv om ledelsen uttrykker sin fulle støtte til prinsippet.

Så vidt vi kan se av innstillingen er denne anførte usikkerheten hos et uspesifisert antall studenter og ansatte det eneste klare argumentet komiteen kommer med i tilknytning til vurderingen av om NLA praktiserer full akademisk frihet. Som det framgår av forarbeidene til uhl. § 1-5, omfattes ikke studenter av den ubetingede retten til å velge emner og metodikk for forskning, så da står vi igjen med et uspesifikt antall ansatte som er usikre på om de har full akademisk frihet. Jf. Ot.prp.nr. 67 (2006-2007) kapittel 13:

Retten til å velge emne, definere problemstilling og fastsette metode for sin forskning er, sammen med retten til å offentliggjøre resultater, kjernen i den individuelle akademiske friheten. Ordene «har rett til å velge» markerer denne individuelle rettigheten. Arbeidsgivers styringsrett kan ikke brukes til å gi instruks som innebærer inngrep i denne friheten, med mindre disse inngrepene er fastsatt i avtale, se nedenfor.

Formuleringen «den som er ansatt» omfatter både faste og midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger, utdanningsstillinger og stillingen forsker. Studenter omfattes ikke av bestemmelsen.

Det framlegges imidlertid ingen eksempler på tema som ansatte er blitt nektet å forske på eller blitt hindret i å offentliggjøre resultater av sin forskning.

NOKUT og den sakkyndige komiteen skal verne om den akademiske friheten. Det er betenkelig når komiteen konkluderer med at NLA Høgskolens ikke oppfyller lovkravene om akademisk frihet uten at det framlegges et eneste etterprøvbart bevis.

► **Anførsel 2 – Innstillingen side 6.**

Komiteen vurderer at institusjonen mottok konstruktive og relevante høringsuttalelser til utredningen. Etter hva komiteen er kjent med, har NLA Høgskolen imidlertid ennå ikke fulgt opp det som kom frem i utredningen og høringsuttalelsene.

Komiteen er av den oppfatning at arbeidet med å fremme og verne akademisk frihet skal være en kontinuerlig prosess. Gjennom tilsynet har komiteen observert en forventning blant studenter og ansatte om at høgskolens ledelse etter høringsrunden gjør det klart hvordan institusjonen fremmer og verner om den akademiske friheten. Komiteen anbefaler at NLA Høgskolen involverer hele institusjonen, for å belyse aktuelle problemstillinger som kom frem i høringsrunden om akademisk frihet. Høgskolen bør avklare om verdigrunnlaget og praktiseringen av verdigrunnlaget påvirker den akademiske friheten ved institusjonen. I denne sammenhengen bør NLA Høgskolen også vurdere hvorvidt høgskolen, med den tilsettingspraksisen den har, kan lykkes med å rekruttere ansatte med høy kompetanse innen alle sine fagområder.

Bevisgrunnlaget her er at «noen studenter og enkelte ansatte er usikre på om de har akademisk frihet ved institusjonen». Om høringen faktisk er fulgt opp eller ikke, burde kunne avklares greit med ledelsen. Høgskolen var imidlertid ikke forpliktet til å gjennomføre en slik egenvurdering av den akademiske friheten. Det er derfor påfallende at komiteen bruker NLA Høgskolens innsats for å fremme den akademiske friheten som et argument mot dem, i stedet for å se på det som en indikasjon på at Høgskolen har vilje til å jobbe med tematikken. Utredningen som er sendt på en

såkalt "høring" til ansatte er et konkret bidrag for å arbeide med akademisk frihet i dialog med ansatte for å høyne bevissthetsnivået. Det er godt mulig at høringen enda ikke er blitt fulgt opp av handling, men dette må også settes i en større sammenheng, hvor både koronatiltak og omfattende krav fra NESH og NOKUT har lagt beslag på en vesentlig del av NLAs administrative kapasitet. NLA har planer om videre arbeid med akademisk frihet.

Komiteens utvalg av høringsuttalelser som de velger å trekke fram i forbindelse med innstillingen, gir et inntrykk av at høringsuttalelsene i hovedtrekk var negativt innstilt til praktiseringen av den akademiske friheten ved NLA Høgskolen. Spørsmålet er om dette skyldes at det ikke var noen positive høringsuttalelser, eller om det er en mangel på åpenhet og redelighet i komiteens arbeid? Generell vitenskapelig metode tilsier at man redegjør for hovedlinjene, før man eventuelt trekker ut noen uttalelser man finner mer relevant enn andre, og begrunner hvorfor akkurat disse er trukket ut.

► **Anførsel 3 – Innstillingen side 9, nederst**

Bakgrunnen for igangsetting av revidering var at NOKUT over lengre tid hadde registrert ulike bekymringsmeldinger om NLAs praktisering av prinsippet om akademisk frihet, og at tilgjengelig offentlig informasjon som evalueringer i Forskningsrådet og data fra Database for høyere utdanning indikerer lav og synkende FoU-produksjon.

NOKUT kan på fritt grunnlag starte en revidering av en akkreditert institusjon. For å frata en institusjon akkrediteringen må det likevel forutsettes at det oppstilles klare og etterprøvbare standarder, for å sikre rettssikkerhet og likebehandling. Her fremsettes en vag påstand om lav og synkende FoU produksjon. Vi kan likevel ikke se at innstillingen klargjør hvor grensen går for hvilken produksjon som kreves og for ulike reaksjoner som følge av manglende produksjon. Hvor mange skoler har problemer med synkende FoU produksjon? Hvor alvorlig store avvik skal det være før konsekvensen er å ta fra noen akkreditering? En viktig del av det kontradiktoriske prinsippet, er at man får tilstrekkelig informasjon til at det er mulig å vurdere om det er grunnlag for å ta til motmæle.

Koblingen som gjøres av komiteen, se side 30, om at verdigrunnlaget er skyld i lav produksjon, mangler vitenskapelig dekning.

Igjen mangler det både åpenhet og etterprøvbarehet for de konklusjoner komiteen trekker. Det framsettes påstander uten at påstandsgrunnlaget framlegges. Både omfanget av FoU-produksjonen og hvordan denne er sammenlignet med andre tilsvarende eller sammenlignbare institusjoner, er målbare størrelser. Det bør også være mulig å konkretisere nærmere hva som kreves for å beholde akkrediteringen. Dette kan ikke utelukkende være basert på et vilkårlig skjønn, hvis det skal kunne danne grunnlag for å tilbakekalle akkrediteringen. Det at komiteen «mener» at forskningsproduksjonen ikke holder et stabilt og høyt nok nivå i et udefinert tidsvindu, er ikke tilstrekkelig.

► **Anførsel 4 – Innstillingen side 10**

«Den sakkyndige komiteens vurderinger er basert på den dokumentasjonen som er mottatt fra institusjonen, intervjuer under institusjonsbesøket og tilgjengelig offentlig statistikk. Komiteen er kjent med at bekymringsmeldinger inngår som en del av NOKUTs grunnlag for å igangsette revideringen.

Komiteen har imidlertid ikke blitt forelagt disse bekymringsmeldingene og er derfor ikke kjent med innholdet i dem.»

Komiteen velger å bare oppgi noen av de dokumentene de har fått tilsendt. Det er på det rene at NLA har sendt ytterligere dokumentasjon før utkastet til innstilling ble mottatt i juni 2021. Blant annet ble EYs betenkning om det juridiske handlingsrommet for høyskoler og universitet med religiøs formålsbestemmelse oversendt. Vi forutsetter at også dette dokumentet har vært vurdert og vil bli tatt med som en del av bakgrunnsdokumentasjonen før vedtak i saken skal fattes.

Det understrekes at heller ikke NLA har blitt gjort kjent med de konkrete bekymringsmeldingene eller innholdet av disse. I stedet for å legge bekymringene fram for NLA på en slik måte at de kan imøtegå disse og ta tak i problemstillingene, valgte NOKUT å sette i gang det kraftigste tiltaket lovgiver har gitt forvaltningsorganet. På denne måten tvinges NLA til å bruke store ressurser på å legge fram sin sak.

► **Anførsel 5 – Innstillingen side 11**

«NOKUT har bedt NLA Høgskolen om å gjøre rede for hvordan prinsippet om akademisk frihet er ivaretatt i institusjonens strategi- og verdidokumenter, i tilsettingssaker, i valg av forskningsfelt og metoder og i publisering av forskningsresultater. Høgskolen ble også bedt om å dokumentere hvordan institusjonen oppfyller universitets- og høyskoleloven §§ 1-5 (1), 1-5 (2), 1-5 (5) og 1-5 (6) (første og andre setning).» (side 11)

I sitt førsteutkast til innstilling i juni 2021, hadde komiteen stort fokus på om høyskolen kunne ha et religiøst verdigrunnlag og fortsatt være akkreditert som høyskole. Dette ble dempet ned etter at NLA hadde gitt sine kommentarer til førsteutkastet. Selv om ordlyden ble tonet ned, ble vurderingene stående fast i innstillingen.

► **Anførsel 6 – Innstillingen side 13.**

«NLA Høgskolens redegjørelse for hvordan høgskolen ivaretar akademisk frihet, er å finne i «Dokumentasjon for revidering av akkreditering som høyskole» (s. 3–15). I redegjørelsen viser NLA Høgskolen til NOU 2006:19 «Akademisk frihet – Individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov» og skriver at høgskolens forståelse av akademisk frihet er at «NLA Høgskolen vil verne både om den institusjonelle og individuelle akademiske friheten, ved å tilby forskere en plattform som har et eksplisitt formulert verdigrunnlag som basis for sitt akademiske virke, og studenter et alternativt studiested» (s. 3).»

NLA Høgskolen har en klar kristen, konservativ profil, og vil derfor naturlig nok i hovedsak tiltrekke seg personer som har sympatier i noe lignende retning. Mange av disse vil nok kunne oppleve det vanskelig å få støtte for forskning og et tilfredsstillende bredt nok forskermiljø på religiøst vinklede tema i andre uh-institusjoner. NLA Høgskolen ønsker å gi en plattform også til disse. Hvis den akademiske friheten skal gjelde fullt ut, er det behov for en forskningsinstitusjon som ivaretar og fremmer også denne typen forskning, og andre meninger enn det som til enhver tid anses mest

politisk korrekt. Vi viser til bakgrunn og mandat for oppnevningen av Kierulf-utvalget⁹, hvor det uttales følgende:

«I samfunnet er det flere utviklingstrekk som gir grunn til bekymring. Det er tendenser til polarisering i samfunnsdebatten. Akademisk frihet, uavhengighet, og kvalitetssikring blir stadig viktigere for å beholde høy tillit til forskningsbasert kunnskap i samfunnet.»

► **Anførsel 7 – Innstillingen side 14**

«I et oppslag fra 18. mai 2021 skriver rektor et innlegg med tittelen «Hva betyr lojalitet ved NLA og hvor går grensene for hva en kan mene eller si». Rektor skriver at det er mulig å være uenig og likevel lojal, og trekker frem som et eksempel at NLA Høgskolen har tilsatt katolikker og pinsevenner.»

Igjen viser dette at NLA Høgskolen ønsker åpenhet og debatt.

► **Anførsel 8 – Innstillingen side 14 – 15 om NLA Høgskolens verdigrunnlag**

«I dokumentet, heretter omtalt som «verdidokumentet», står det blant annet følgende: «NLA Høgskolen skal fremme og verne akademisk frihet. Disse oppgavene og pliktene påligger institusjonen etter gjeldende norsk lov, som også gir institusjoner rett til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag» (s. 1).

Verdidokumentet inneholder følgende formulering: «Ekteskapet mellom mann og kvinne er i den tradisjonen NLA Høgskolen står i forstått som bærende norm i samlivsetikken» (s. 2). Denne formuleringen har vært debattert internt på høgskolen, og i 2020 ble debatten fanget opp av ulike medier. I kjølvannet av at flere praksisskoler i 2021 har sagt opp samarbeidet med NLA Høgskolen, har NLA Høgskolens verdidokument og verdigrunnlag igjen vært et tema i den offentlige debatten.

Videre heter det i verdidokumentet at verdigrunnlaget til høgskolen forplikter til høy bevissthet om yrkes- og forskningsetikk, og en yrkespraksis som kommer vår neste til gode. Vi utfordres til å være gode forbilder og fremme alt som er sant og godt. Derfor tilbyr vi studier kjennetegnet av danning og kvalifisering til tjeneste, under mottoet «– fordi noen trenger deg».

I NLA Høgskolens strategiplan (vedlegg 401) står det at høgskolen «sammenfatter verdigrunnlaget sitt i et enkelt motto: Fordi noen trenger deg».

Her blander komiteen kortene. Det som her skal vurderes, er om høgskolen oppfyller de juridiske kriteriene for å opprettholde akkrediteringen. Det skal ikke foretas en etisk vurdering av verdigrunnlaget og heller ikke hvordan verdigrunnlaget oppfattes og tas imot i samfunnsdebatten. Problemstillingen rundt de praksisskolene som har valgt å bryte kontrakten med NLA Høgskolen er en helt annen juridisk vurdering, som ikke vedkommer det vurderingstemaet som ligger til grunn for den foreliggende innstillingen.

Det som derimot kan si noe om NLAs holdning til deres forpliktelse til å fremme og verne den akademiske friheten, er det som står lengre ned på side 15:

⁹ [Anine Kierulf skal lede ekspertgruppen som skal se på akademisk ytringsfrihet - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/anine-kierulf-skal-lede-ekspertgruppen-som-skal-se-pa-akademisk-ytringsfrihet-/doc2712272)

«Til slutt i redegjørelsen skriver høgskolen følgende: «Der det finnes spenninger er det også viktig at institusjonen i god akademisk ånd lar seg utfordre av argumenter utenfra og bidrar til at studentene kommer ut fra studiene både med et høyt refleksjonsnivå i egne standpunkter og mye klokskap og evne til å leve med uenighet» (s. 12).

Når det gjelder informasjonen om at det også innad i organisasjonen er uenighet, og diskusjon rundt verdigrunnlaget, så taler jo dette nettopp for at det er en åpenhetskultur, med mulighet og innspill og kritikk, snarere enn det motsatte. Varsleren i saken Gunn Vedøy opplyser i Khrono¹⁰ at hun sa opp stillingen sin en gang tidligere, men at hun valgte å trekke oppsigelsen etter at daværende rektor overtalte henne til å bli. Dette viser en kultur der institusjonen tåler og ønsker uenighet. Eller som Bernt¹¹ uttaler det:

«Kravet om at virksomheten skal drives i samsvar med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige og pedagogiske prinsipper, viser ikke til selve innholdet i denne aktiviteten. Innovasjon, og evne og vilje til brudd med etablerte forståelsesmåter og teorier, er tvert imot et av de fremste kjennetegn ved fremdragende forskning og faglig utviklingsarbeid. Også mer eller mindre klare paradigmeskifter, hvor man setter spørsmålstegn ved eller går ut over rammene for det som til da har blitt oppfattet som grunnleggende forutsetninger og aksepterte metoder innenfor fagdisiplinen, vil kunne være et legitimt og verdifullt bidrag til faget. Henvisningen til «anerkjente prinsipper» refererer seg her til grunnleggende metodiske vitenskapelighetskrav i form av åpenhet, gjennomsiktighet og etterprøvbarhet eller kritiserbarhet».

► **Anførsel 9 – Innstillingen side 15 og 16**

«Tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger

Av NLA Høgskolens redegjørelse (s. 8) går det frem at verdidokumentet blir sendt til alle søkere til undervisnings- og forskerstillinger som blir innkalt til intervju, og at søkerne blir bedt om å kommentere på hvilken måte de selv mener de kan bidra til å realisere formålet ut fra verdigrunnlaget. NLA Høgskolen argumenterer for at personlig egnethet blir tillagt vekt ved tilsettinger:

Ved ansettelse er det mange ulike forhold som skal dekkes, og det er om lag 270 ansatte. Det er da både ønskelig og nødvendig at dette personalet har et mangfold av kvalifikasjoner for at det i fellesskap skal realisere høgskolens formål ut fra verdigrunnlaget. Dette betinger at helhetsvurdering er en helt reell praksis ved tilsetting (s. 8).»

«Styret gjør vedtak om tilsetting i faste vitenskapelige stillinger etter innstilling fra rektor. Rektor gjør vedtak om tilsetting i midlertidige stillinger og vikariater. Det går frem av § 1-4 i tilsettingsreglementet at tilsetting skjer på bakgrunn av en helhetsvurdering ut fra de krav og forventninger som er fastsatt i utlysningsteksten. I utlysningstekstene blir det opplyst om at i den samlede vurderingen av kandidatene vil faglig kompetanse, erfaring og personlige egenskaper bli tillagt vekt. Det står også at høgskolen søker etter kandidater som vil bidra til at høgskolens formål realiseres, og som vil arbeide i lojalitet med institusjonens verdigrunnlag. Søkerne blir bedt om å kommentere dette i søknaden.»

Beskrivelsen av ansettelsesprosessen er helt vanlig prosedyre. Det kan heller ikke være så vanskelig å få tak i kvalifiserte kandidater ettersom de tross alt har ansatt 270, og komiteen selv har slått fast

¹⁰ <https://khrono.no/varslet-en-rekke-offentlige-instanser-om-nla-sjokkert-over-at-ingen-vil-ta-saken/605621>

¹¹ Jan Fridthjof Bernt, kommentarutgave til Universitet- og høyskoleloven av 2005, side 38.

(innstillingen nederst på side 26) at «Komiteen har ingen indikasjoner på at NLA Høgskolen ansetter personer som ikke fyller formelle krav til tilsetning i undervisnings- og Forskerstillinger». Antallet ansatte tyder på at mange ikke ser verdigrunnlaget som veldig vanskelig å akseptere.

► **Anførsel 10 – Innstillingen side 19**

«Under institusjonsbesøket fikk komiteen erfare at det finnes ulike syn på NLA Høgskolens ansettelsesprosesser. Enkelte ansatte mente at NLA Høgskolen i løpet av årene var blitt mer åpen for alternative synspunkt, mens andre hevdet det motsatte – at det har skjedd en innstramming i hvordan de skulle forstå det kristne verdigrunnlaget til høgskolen. Blant disse siste var det noen som uttrykte tvil om de selv ville ha blitt tilsatt dersom de hadde søkt stilling hos høgskolen nå, og noen som sa at de kjente til kvalifiserte søkere som på grunn av verdigrunnlaget hadde trukket seg fra stillingene de hadde søkt. Noen trakk også frem verdidokumentet som en av flere årsaker til at noen ansatte hadde valgt å si opp sine stillinger ved NLA Høgskolen (se 2.2.5). Blant dem som selv erfarte å ha full akademisk frihet, var det noen som ga uttrykk for at de oppfattet «inngangsporten» til høgskolen som smal. Noen mente at faglig dyktige personer ikke når opp i ansettelsesprosesser, og at høgskolen ved å rekruttere bredere ville ha fått ansatte med flere relevante perspektiver.»

NLA bestemmer innholdet av sitt verdigrunnlag, det ligger innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett. Det er jo nettopp poenget med religionsfriheten og adgangen til å ivareta sitt religiøse livssyn og utdanne seg innenfor sitt religiøse standpunkt, slik § 1-5 (2) åpner opp for.

Igjen er det problematisk at komiteen i sitt arbeid med denne innstillingen ikke forholder seg til alminnelige forskningsetiske prinsipper.

Dette blir en samling av vage u håndgripelige anførsler. Hvilke roller har de personene som er blitt intervjuet? Hvordan personene ble valgt ut til intervju har ikke blitt beskrevet i innstillingen. Det framkommer heller ikke hvilke konkrete metoder komiteen har brukt for å komme fram til de resultatene de framlegger. Det eneste spørsmålet komiteen har avslørt (i utkastet til innstilling; også dette var fjernet i den endelige innstillingen) var et relativt tendensiøst spørsmål vedrørende en form for samlivsetikk. Det at komiteen velger å ikke spille med åpne kort, svekker troverdigheten av de konklusjonene de anfører å ha grunnlag for. Snarere bekreftes at komiteen har vært ute etter å få bekreftet en forutbestemt konklusjon.

Side 19, andre avsnitt:

«Ledelsen ved NLA Høgskolen argumenterte for hvorfor høgskolen hadde et verdidokument, og pekte på at institusjonen etterlever prinsippet om akademisk frihet. Ledelsen ga uttrykk for at den vil verne om både den institusjonelle og den individuelle akademiske friheten, ved å tilby de ansatte en plattform med et eksplisitt formulert verdigrunnlag som basis for det akademiske virket, og studentene et alternativt studiested. Ledelsen ga også uttrykk for at den ikke visste hvilke situasjoner de ansatte siktet til når de kom med påstander om mangel på akademisk frihet, og sa at høgskolen har organer til å håndtere slike saker dersom de oppstår.»

Vi ønsker her å presisere at rektoratet ved NLA ikke kjenner seg igjen i gjengivelsen av innholdet i siste setning («Ledelsen ga også uttrykk for [...]»). Rektoratet skal ha uttrykt undring over at det ikke var fremkommet noen konkrete eksempler på at ledelsen eller styret skulle ha båndlagt de ansatte, all den tid NLA har en rekke organer (personalsamlinger, medarbeidersamtaler, Arbeidsmiljøutvalg, Forskningsetisk utvalg osv.) som i så tilfellet kunne og burde ha fanget opp dette. Rektoratet viste

også til tidligere rektor Erik Waalers (rektor frem til 1. februar 2020) etterlysning. I forbindelse med debatten i 2019, der ansatte offentlig kritiserte NLA Høgskolens praktisering av akademisk frihet, inviterte Waaler de ansatte til en åpen samtale rundt praktiseringen av akademisk frihet. Følgende tre spørsmål ble stilt til de ansatte:

1. Mener dere NLA Høgskolens ledelse og styre hver for seg eller sammen, i de siste fem år, har blandet seg inn i forskningen til enkeltforskere som er ansatt på NLA?
2. Er det eksempler på forsøk fra NLA Høgskolens daglige ledelse i denne perioden der administrasjonen har prøvd å hindre ansattes faglige brytninger mellom ulike syn?
3. Er det eksempler på saker der NLA Høgskolens daglige ledelse i denne perioden har hindret de ansattes ulike syn fra å komme til uttrykk?

Spørsmålene ble stilt på personalmøter, i møte med fagforeningene og på intranett. Ifølge Waaler kom det ingen konkrete eksempler, verken fra fagforeninger eller enkeltpersoner, som bekreftet en slik praksis (Vårt Land 10. desember 2019).

Bevis for brudd på reglene er naturlig å kreve. Har komiteen vurdert hvilke organer det er snakk om her og hvordan de jobber? Hva har egentlig komiteen gjort for å imøtegå anførslene fra ledelsen, for det må jo være det de har gjort siden de er kommet til at høyskolen ikke tilfredsstiller kravene til å fortsatt inneha akkreditering som høyskole.

Side 19, siste avsnitt:

«Representanter fra ansatte og studenter fortalte at de opplever liten åpenhet fra styret når det gjelder tilsettingssaker og behandlingen av verdidokumentet. Enkelte trakk også frem lite åpenhet som et generelt problem ved institusjonen, og fortalte at fagforeningene hadde bedt om mer innsyn i tilsettingssaker. Blant annet hadde fagforeningene etterlyst mer åpenhet i de tilfellene der styret ikke ønsket å tilsette noen av dem som var innstilt.»

En arbeidsgiver velger hvem som skal ansettes i kraft av sin styringsrett, innenfor de rammer som følger av lov og avtaler. Fagforeningene er også representert i tilsettingsutvalget.

► **Anførsel 11 – Innstillingen side 21**

«NLA Høgskolen skriver videre:

Dagens tilsettingsreglement, vedtatt 31.03.2020, er altså ikke til hinder for at ansatte som selv ikke deler institusjonens konfesjonelle ståsted eller syn i alle enkeltspørsmål, kan ha fagansvar også for fag som særlig relaterer seg til høgskolens grunnlag og formål. Det nye tilsettingsreglementet innebar ingen omlegging av praksis, men gjenspeilte innarbeidet praksis. Konfesjonstilhørighet er imidlertid fortsatt relevant ved ansettelse knyttet til teologiske disipliner, noe som primært henger sammen med den evangelisk-lutherske profilen på teologistudiet ved NLA Høgskolen, men det innebærer ikke et absolutt krav om luthersk konfesjonell tilhørighet.

Studentene komiteen snakket med, hadde ulike erfaringer med om verdigrunnlaget la begrensninger på dem, og det ble også trukket frem eksempler på at studenter hadde opplevd det som uproblematisk å legge frem kontroversielle tema for veileder. Andre studenter la vekt på de begrensningene verdidokumentet gir, og trakk frem at noen praksisskoler i Oslo hadde sagt opp samarbeidsavtalene

med NLA Høgskolen. Disse studentene uttrykte bekymring over de konsekvensene verdidokumentet hadde fått for lærerstudentenes praksisplasser og omdømme.»

Her blander komiteen sammen to ulike tema. Spørsmålene rundt de praksisskolene som på ulovlig grunnlag har trukket seg fra avtalen med NLA, sorterer under et helt annet juridisk fagfelt enn spørsmålet rundt den akademiske friheten og overholdelsen av uhl. § 1-5.

Det er naturlig at komiteen også ønsker å høre studentenes meninger om dette temaet. Likevel må det nevnes at lovgiver har presisert at den individuelle akademiske friheten først og fremst gjelder institusjonens ansatte, jf. uhl. § 1-5 (5). I forarbeidene presiseres dette på følgende måte (Ot.prp.nr. 67 (2006-2007) kapittel 13:

Retten til å velge emne, definere problemstilling og fastsette metode for sin forskning er, sammen med retten til å offentliggjøre resultater, kjernen i den individuelle akademiske friheten. Ordene «har rett til å velge» markerer denne individuelle rettigheten. Arbeidsgivers styringsrett kan ikke brukes til å gi instruks som innebærer inngrep i denne friheten, med mindre disse inngrepene er fastsatt i avtale, se nedenfor.

Formuleringen «den som er ansatt» omfatter både faste og midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger, utdanningsstillinger og stillingen forsker. Studenter omfattes ikke av bestemmelsen.

Retten til å velge emne og metode gjelder bare «innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet eller særskilt avtale». «Ansettelsesforholdet» må forstås som et vidt og dynamisk begrep og er ikke begrenset til den opprinnelige inngåtte ansettelsesavtalen. Også den senere utviklingen i arbeidsforholdet må tas med ved vurderingen av hvilke rammer ansettelsesforholdet setter for friheten til å velge emne og metode. Institusjonen har rett til å tilby ansettelsesvilkår som kan innebære en faktisk begrensning i friheten til å velge emne og metode, for eksempel ved midlertidig eller fast ansettelse i forskningsprosjekter. Institusjonen må ved utformingen av slike arbeidsavtaler sørge for at de ikke går så langt i innskrenkningen av friheten at de handler i strid med det ansvar de er pålagt etter første ledd.

En begrensning i friheten til å velge kan også følge av «særskilt avtale». Dette kan for eksempel være en avtale om oppdragsforskning eller en samarbeidsavtale mellom flere forskere. En slik avtale kan inneholde bestemmelser om emner og problemstillinger som skal utredes, bestemmelser om metode og tidspunkt og form for offentliggjøringen. En ekstern oppdragsgiver eller et avtaleregulert samarbeidsprosjekt kan begrense den enkeltes rett til fritt å velge emne og metode. Den enkeltes akademiske frihet ligger i retten til å avslå å delta på et oppdrag eller i et prosjekt hvis forskeren mener at innholdet i avtalen truer vedkommendes faglige integritet. Denne friheten til å si nei til prosjekter må igjen veies opp mot arbeidsgivers berettigede forventninger om at forskeren oppfyller den forskningsplikt som følger av arbeidsavtalen. Normalregelen må være at en forsker utfører de oppgaver arbeidsgiver pålegger ham eller henne. En forsker som på grunnlag av sin akademiske frihet vil avslå å delta i et prosjekt, må kunne gi en solid faglig begrunnelse for hvorfor han eller hun ikke mener det er forsvarlig å delta i prosjektet

Selv om studentene naturligvis bør høres, er studentenes oppfatning av den akademiske frihet ved høyskolen ikke et vektig argument ved vurderingen av om NLA Høgskolen fortsatt tilfredsstillende lovens krav til å inneha akkreditering som høyskole. Det konkretiseres heller ikke på hvilken måte studentene oppfatter verdidokumentet begrensende, annet enn at studentene er uenige i verdidokumentet. Når Underdal-utvalget¹² vurderer om betraktningene rundt den akademiske friheten knyttet til forsker-, lærer- og formidler-rollen kan overføres til studentrollen, skriver utvalget: «Kortversjonen av svaret er at i den grad en student eller stipendiat driver egen, kvalifisert forskning, vil det som er sagt om forskerrollen komme til anvendelse» (s. 15). Ellers peker Underdalutvalget på tysk tenkning der akademikeres *Lehrfreiheit* har sitt motstykke i den frihet (*Lernfreiheit*) den enkelte student har til å velge studium. Men dette frihetsbegrepet «reiser andre utdannings- og arbeidsmarkedspolitiske problemstillinger» (s. 16). Når sakkyndig komite hevder at

¹² [NOU 2006: 19 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/NOU-2006-19)

studentene er usikre på om de har akademisk frihet, hva konkret siktes det til? Er det studentene som forskere?

► **Anførsel 12 – Innstillingen side 22**

Komiteen tar for seg uhl. § 1-5 (4), (5) og (6) og konkluderer med at NLA oppfyller kravene disse bestemmelsene setter opp. Dette framstår imidlertid nærmest som en logisk brist i og med at disse leddene av paragrafen hovedsakelig må anses å være en presisering av hva som ligger i kravene til den individuelle akademiske friheten, som er et tillegg til institusjonenes akademiske frihet i paragrafens første ledd. Dersom kravene til den individuelle akademiske friheten for hver enkelt vitenskapelig ansatt er oppfylt, kan vi vanskelig se hvordan komiteen kan konkludere med at NLA som institusjon ikke oppfyller kravene til akademisk frihet.

I tilknytning til dette redegjøres det også for komiteens framgangsmåte i tilknytning til intervjuene som ble gjennomført under det digitale besøket på NLA.

Side 22, siste avsnitt

«I redegjørelsen (s. 11) skriver NLA Høgskolen at det har vært vanskelig å finne eksempler fra andre fagfelt ved høgskolen enn teologi, religion og filosofi, men den trekker frem et eksempel på en pedagog og tidligere rektor som i sin forskning hadde et annet teoretisk utgangspunkt enn det eierorganisasjonene står for.

Under flere av intervjuene under institusjonsbesøket stilte komiteen derfor et hypotetisk spørsmål om hvordan informantene vurderte muligheten for å få ledelsens støtte til et familiesosiologisk forskningsprosjekt om barns trivsel i skolen som hadde kunnet gi resultater som viste seg å gå på tvers av verdigrunnlaget. Både ledelsen og de fleste vitenskapelig ansatte uttalte at det ville være mulig å få støtte til gjennomføringen av et slikt prosjekt, og at høgskolen ville støtte opp om publisering og formidling av resultatene, selv om de viste seg å gå på tvers av verdigrunnlaget. Enkelte vitenskapelig ansatte var imidlertid i tvil om det ville være rom for å fremme et slikt prosjekt ved høgskolen.»

Temaet utdypes nærmere på innstillingens side 29, hvor det framkommer:

«På spørsmål fra komiteen var det delte meninger om det ved NLA Høgskolen ville være rom for forskningsprosjekter som kan gi resultater som ikke er i tråd med institusjonens verdidokument. Komiteen mener det er problematisk at enkelte ansatte synes å være i tvil om det ville være rom for eksempelvis et forskningsprosjekt om ulike familieformer – noe som må anses for å være et legitimt forskningsområde innen pedagogikk og lærerutdanning. Komiteen oppfatter det som ble sagt under enkelte av intervjuene, som et eksempel på at det kan forekomme selvsensur ved høgskolen. At forskere opplever usikkerhet knyttet til hva man kan velge av forskningsområder og -posisjoner, er etter komiteens vurdering problematisk, selv om det kun er en liten minoritet som opplever det slik. Også ansatte som selv ikke har praktisert selvsensur, gir uttrykk for at de er usikre på Innstilling om alle ansatte ved høgskolen har denne friheten. Etter komiteens oppfatning bør alle ansatte ved NLA Høgskolen være trygge på at de har akademisk frihet.»

Slik dette står beskrevet her kan det se ut til å støtte konklusjonen om at ansatte opplever usikkerhet rundt sin akademiske frihet. I komiteens første utkast til innstilling kom imidlertid følgende fram om de aktuelle intervjuene, på utkastets side 20 – 21:

«Komiteen stilte derfor under flere av intervjuene under institusjonsbesøket et hypotetisk familiesosiologisk spørsmål om hvordan ledelsen ville forholde seg til et forskningsprosjekt om barns

trivsel i skolen som potensielt kunne vise at barn av homoseksuelle ikke-kristne trivdes bedre i skolen enn barn av heteroseksuelle foreldre. Ledelsen og flere av de faglig tilsatte uttalte at det ville være mulig å få støtte til gjennomføringen av et slikt prosjekt, og at høghskolen ville støtte opp om publisering og formidling av resultatene selv om de viste seg å gå på tvers av verdigrunnlaget. Enkelte av de ansatte som fikk spørsmålet, var mer i tvil om det er rom for å fremme et slikt prosjekt ved høghskolen.»

Med dette bakteppet blir bildet et annet og det ser snarere ut til at komiteen i sin iver etter å påvise begrensninger i de ansattes akademiske frihet har forsøkt å få fram en erkjennelse av begrensning hos de ansatte, ved å framprovosere en konflikt som ikke eksisterer. Ved enhver forskningsinstitusjon vil man kunne klare å formulere forskningstema som de ansatte vil være i tvil om de vil få anerkjennelse eller støtte for. En slik begrensning eller følelse av begrensning vil imidlertid ikke være reell selv om man kan klare å framprovosere en usikkerhet. Det faktum at de ansatte ikke selv klarer å gi eksempler på forskningstema som ikke vil anses akseptabelt innenfor NLA Høghskolen, må vel være en klar indikasjon på at det ikke er begrensninger i de ansattes akademiske frihet.

Det vil være grunn til å tro at det hovedsakelig vil være innenfor temaene teologi, religion og filosofi at det hovedsakelig vil være grunnlag for uenighet knyttet til verdigrunnlaget. Ved at komiteen knytter sin revisjon så tett opp til verdigrunnlaget, blir det også vanskeligere for den som revideres, å se forbi dette.

► **Anførsel 13 – Innstillingen side 23, fra andre avsnitt**

«Komiteens tolkning av universitets- og høghskoleloven §§ 1-5 (1) og 1-5 (2) I NOU 2006:19 om akademisk frihet, som var grunnlaget for bestemmelsene i gjeldende universitets- og høghskolelov, blir følgende definisjon trukket frem:

Academic freedom may be defined as the freedom to conduct research, teach, speak, and publish, subject to the norms and standards of scholarly inquiry, without interference or penalty, wherever the search for truth and understanding may lead (NOU 2006:19, s. 12).

Definisjonen, som kommer fra en fellesuttalelse fra et Global Colloquium of University Presidents i 2005, blir også trukket frem i kapittel 15 om akademisk frihet i NOU 2020:3 «Ny lov om universiteter og høghskoler». Det er den samme definisjonen som NLA Høghskolen viser til i sin redegjørelse.

Komiteen vurderer det slik at norsk lovgivning er bygget på den ovennevnte omforente forståelsen av akademisk frihet, og at denne definisjonen er anerkjent i akademiske miljøer både i Norge og internasjonalt. Komiteen legger til grunn at formuleringen innebærer en erkjennelse av at myndigheter og utdanningsinstitusjoner skal sikre både institusjoner og de enkelte ansatte i vitenskapelige stillinger retten til akademisk frihet.»

For å bevise et lovbrudd, så må det bevises konkret hva og hvordan loven ikke er fulgt. Det kan vi ikke se at komiteen har gjort.

Det ser ut til at det er enighet om definisjonen på akademisk frihet, men uenigheten går på praktiseringen. I og med at NLA Høghskolen tidligere har fått akkreditering må det anses bevist at høghskolen i alle fall tidligere har oppfylt kravene i loven. Det følger av alminnelige rettsprinsipper at det er den som kommer med en påstand som også har bevisbyrden for det påståtte forholdet. Det er

følgelig komiteen som her må kunne bevise eller sannsynliggjøre at forholdene har endret seg på en slik måte at høyskolen ikke lenger tilfredsstiller kravene. Det er snakk om en juridisk vurdering, og eventuelle bevis må følgelig være juridisk holdbare; en synsing fra komiteens medlemmer er ikke tilstrekkelig. Vi kan ikke se at komiteen her har framlagt dokumentasjon som tilsier at NLA ikke forholder seg til de lovbestemte kravene i tilknytning til den akademiske friheten.

► **Anførsel 14 – Innstillingen side 23, siste avsnitt**

«NLA Høgskolen er en privat institusjon med et klart definert verdigrunnlag som er nedfelt i vedtekter og i et eget verdidokument. Ettersom § 1-5 (2) er tett koblet til § 1-5 (1), legger komiteen til grunn at alle institusjoner som benytter seg av retten til å ha et verdigrunnlag, har ansvar for å sikre at verdigrunnlaget er innenfor de rammene som er satt i § 1-5 (1). Selv om § 1-5 (2) viser til en forpliktelse for alle institusjoner til å påse at verdigrunnlaget er innenfor rammen for § 1-5 (1), vurderer komiteen det slik at en bør kunne forvente at institusjoner som er etablert på et religiøst grunnlag, tar et særlig ansvar for å påse at verdigrunnlaget ikke kommer i konflikt med plikten til å fremme og verne akademisk frihet.»

Her tillegger komiteen NLA Høgskolen et særskilt ansvar som det ikke er juridisk grunnlag for. Hva komiteens medlemmer personlig måtte mene om dette er uinteressant, når lovgiver, med god grunn, ikke har pålagt enkeltinstitusjoner et slikt tilleggsansvar. Et tilleggsansvar av den typen komiteen her antyder, ville representert en diskriminering på grunnlag av religion, som ville vært i strid både med grunnleggende menneskerettigheter, nasjonal lovgivning og med Norges internasjonale forpliktelser.

► **Anførsel 15 – Innstillingen side 24 første avsnitt**

«I sin tolkning av § 1-5 første og andre ledd legger dermed komiteen til grunn at NLA Høgskolens faglige praksis må balansere mellom plikten til å fremme og verne akademisk frihet og den retten høyskolen har til å bygge sin praksis på et bestemt verdigrunnlag. På bakgrunn av dette er komiteens forståelse av sitt mandat at den skal vurdere om NLA Høgskolen praktiserer sin rett til å ha sitt eget verdigrunnlag i tråd med prinsippene om å fremme og verne akademisk frihet og sikre at utdanning og forskning holder høyt faglig nivå og utøves i tråd med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper. Komiteen legger til grunn at ordet «ellers» innebærer en avgrensning av institusjonenes rett til å utforme sitt eget faglige og verdimeslige grunnlag, ved at grunnlaget må være i tråd med de prinsippene om akademisk frihet som følger av første ledd.»

Her redegjør komiteen endelig for hvordan de oppfatter sitt mandat. Det problematiske med dette er at komiteen her legger inn en forutsetning som ikke følger av det mandatet de oppgir i innledningen til innstillingen. Det mandatet som oppgis i innledningen nevner ikke verdigrunnlaget. Det komiteen er oppnevnt for å vurdere er om NLA fortsatt oppfyller kriteriene for å være akkreditert som høyskole.

Det er interessant at komiteen ved sin klargjøring av mandatet anfører at det er *praktiseringen* av verdigrunnlaget de skal vurdere. Likevel ser det ut til at de er mer opptatt av hva som står i verdidokumentet enn av hvordan dette blir praktisert.

Formuleringen viser først og fremst at komiteen velger å gå baklengs inn i problemstillingen. Dette kan forklare hvorfor de mener at høyskoler med et religiøst verdigrunnlag har et særskilt ansvar som

andre høyskoler ikke har. I stedet for å gå rett til vurderingen av om høyskolen praktiserer akademisk frihet, slik de ville ha gjort dersom det hadde vært en såkalt «verdinøytral» institusjon, og konkludert på bakgrunn av det; så oppstiller de her et ekstra uhjemlet krav om et særskilt ansvar, og gir seg selv et mandat til å vurdere NLAs praktisering av verdigrunnlaget. Dermed vurderer de den akademiske friheten gjennom et verdislør, som de allerede har vurdert/stemplet som diskriminerende. I et slikt lys er det vanskelig å se forbi egne fordommer og antagelser. Det de skulle gjort, og det de faktisk har hatt mandat til å gjøre, var naturligvis å se om høyskolen, helt uavhengig av verdigrunnlaget, oppfyller kravene til akademisk frihet. Deretter kunne de vurdert om verdigrunnlaget på noen måte likevel begrenser friheten.

► **Anførsel 16 – Innstillingen side 24**

«Samlet sett er komiteens tolkning av § 1-5 første ledd at alle institusjoner er pålagt en positiv plikt til å fremme og verne den akademiske friheten til ansatte og studenter. Det vil si at ansatte og studenter har en rett til akademisk frihet som institusjonen må sørge for. Ettersom denne bestemmelsen innebærer en avgrensning i institusjonenes rett til å utforme sitt eget verdigrunnlag, må det, etter komiteens vurdering, forventes at institusjoner som har utformet et verdigrunnlag med hjemmel i § 1-5 (2), tar ansvar for å sikre at dette grunnlaget er innenfor institusjonens hovedformål, slik formålet kommer til uttrykk i universitets- og høyskoleloven § 1-5 første ledd.

Komiteen har ikke tatt stilling til innholdet i NLAs verdigrunnlag og verdidokument, men vurdert om NLA Høgskolen sikrer at verdigrunnlaget er innenfor de rammene som er satt i universitets- og høyskoleloven § 1-5 (1). Det ligger for eksempel utenfor komiteens mandat å vurdere om verdidokumentet strider mot bestemmelser i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.»

Her foretar komiteen en rettslig tolkning av hvordan andre og første ledd i § 1-5 er å forstå.

Det er ikke korrekt når komiteen skriver at de ikke har tatt stilling til verdigrunnlaget, for det er åpenbart at de foretar en vekting av verdigrunnlaget når de vurderer om det er i samsvar med prinsippene for akademisk frihet. I den sakkyndige komiteen sitt første utkast, som NLA Høgskolen fikk til gjennomlesing, skrev komiteen rett ut at «det påligger ledelsen et ansvar for å fange opp de innspillene ansatte har kommet med, for å justere høgskolens verdigrunnlag og bidra til akademisk frihet. Styret har også et selvstendig ansvar for å fastsette et verdidokument og innføre en praksis ved tilsetninger som er i tråd med prinsippene om akademisk frihet, selv om dette måtte utfordre eiernes interesser og verdisyn.» (side 24 i komiteens utkast til innstilling). Det skrives her direkte at verdigrunnlaget må endres for å fremme akademisk frihet. Det dokumenteres imidlertid ikke på noen måte hvordan dette verdigrunnlaget eventuelt kommer i strid med bestemmelsens første ledd.

► **Anførsel 17 – Innstillingen side 25**

«NLA Høgskolen har, etter hva komiteen er kjent med, ikke satt i gang en prosess for å følge opp utredningen om akademisk frihet. En oppfølging av de innspillene som kom i høringsrunden, er etter komiteens vurdering nødvendig for å ivareta den positive plikten institusjonene har til å fremme og verne den akademiske friheten til ansatte og studenter. En slik oppfølging er også i tråd med komiteens oppfatning av hva som er rimelig å forvente av ansattmedvirkning i en slik sak.»

Den sakkyndige komiteen argumenterer allment ut fra prinsipper om konsensus og ansattmedvirkning at NLA plikter å følge opp høringsinnspillene. Den sakkyndige komiteen går imidlertid i liten grad inn på det konkrete *innholdet* i høringsinnspillene, og det er uklart om komiteen mener at *alle* høringsinnspill skal følges opp, eller hvilke. Komiteen trekker frem to lengre sitat fra en av høringsuttalelsene, som er grunnleggende kritisk til måten del 2 av utredningen er skrevet på. Ser man nærmere etter på innholdet i kritikken, rammer den uh-loven direkte. Den siterte høringsuttalelsen omtaler et avsnitt i NLA-utredningen som «svært uforsiktige skrevet – og om jeg får si det rett ut – svært dårlig tenkt» (NOKUT-dokumentasjon fra NLA Høgskolen, vedlegg 105). Men avsnittet i NLA-utredningen som det polemiseres mot, er nærmest en direkte gjengivelse av den proposisjonen departementet oversendte Stortinget da universitets- og høyskoleloven (UH-loven) ble endret i 2007, og et premiss for gjeldende UH-lov. (Ot.prp. nr. 67 (2006-2007): 19; NLA-utredningen s. 7).

Den sakkyndige komiteen tar heller ikke inn over seg at høringsinnspillene kan være motstridende. En av høringsuttalelsene etterlyser blant annet et sterkere fokus på hvordan den akademiske friheten utfordres av «myndighetenes føringer, ideologiske pressgrupper og politisk korrekthet» og foreslår å «utforske hvordan akademisk frihet defineres og praktiseres ved sammenlignbare kristne college og universitet i USA» (NOKUT-dokumentasjon fra NLA Høgskolen, vedlegg 102). Det er uklart om dette innspillet, som komiteen ikke omtaler, også regnes blant de konstruktive som det forventes at ledelsen skal følge opp.

Det er underlig at når sakkyndig komite skal bedømme om NLA oppfyller uh-lovens krav om å fremme og verne akademisk frihet, så bedømmes institusjonen – som har eksistert i over 50 år, med akkreditering siden 2006 - i hovedsak ut fra manglende oppfølging av høringsinnspill i det korte tidsvinduet mellom august 2020 (høringsfrist for NLA-utredningen) og intervjurunden i februar 2021. I det samme tidsrommet har institusjonen hatt en pandemi å håndtere. Det har aldri blitt kommunisert noen forventning fra NOKUT om fortsatt og fortløpende rapportering om eventuelle tiltak etter innsendingsfristen i november 2020, selv om det har vært kontakt og informasjonsutveksling i perioden. Når det gjelder tematisering av akademisk frihet i perioden, baserer komiteen seg på «hva komiteen er kjent med» (s. 6 og s. 25). Det er altså ingen systematisk informasjonsinnhenting, men nærmest et tilfeldig og vilkårlig beslutningsgrunnlag som ligger til grunn for beslutningen om at NLA Høgskolen ikke fremmer og verner akademisk frihet. Vilkaarligheten illustreres ved at ett av de konkrete tiltakene som er satt i verk, og som komiteen vitterlig er gjort kjent med, ikke omtales i innstillingen; den juridiske betenkningen utarbeidet av EY av 5. mai 2021.

Komiteen har ikke hensyntatt at arbeidet med akademisk frihet anses å være en pågående prosess. Det har vært naturlig å avvente Komiteens innstilling, søke informasjon i innhenting av juridisk kunnskap, og deretter legge en plan for det videre arbeidet. Ny kunnskap vil komme også fra Kierulf-utvalgets arbeid. NLA har også stått for driften av NLA i en pandemi. NLA har en liten administrasjon som ved siden av de normale oppgavene har måttet stå for arbeid med å svare ut spørsmålene fra komiteen.

De ansatte vil naturlig være med på det videre arbeidet med den akademiske friheten, både i de vanlige medvirkningskanalene, og avdelingsvis og i seminar for institusjonen. Det kan ikke tale mot institusjonen at de faktisk har satt i gang et arbeid for ytterligere å fremme akademisk frihet.

► **Anførsel 18 – Innstillingen side 25, nest siste avsnitt**

«Komiteen anser at det er konsensus blant de ansatte om verdigrunnlaget slik det er utformet i NLA høgskolens vedtekter, og komiteen kan også se at formuleringene ligner på formuleringene av verdigrunnlaget ved andre konfesjonsbundne institusjoner. Komiteen vil likevel bemerke at andre konfesjonsbundne institusjoner ikke har så mange fagområder og avdelinger som det NLA Høgskolen har. Komiteen oppfatter at det er mindre konsensus om hvordan verdigrunnlaget blir praktisert ved høgskolen, og om deler av verdidokumentet. Det er særlig formuleringer om samlivsetikk som er kontroversielle. Under intervjuene kom det også frem at flere av studentene og Studentparlamentet heller ikke støtter innholdet i verdidokumentet, og at de opplever deler av dokumentet som begrensende.»

Komiteens uttalelse: «det er mindre konsensus om hvordan verdigrunnlaget blir praktisert og om deler av verdidokumentet», bekrefter det åpenbare. De som er uenig i verdigrunnlagets setning om ekteskap og samlivsetikk, vil ikke være enig med ledelsen. Det er religionsfriheten som her kommer i kollisjon med retten til ikke å bli diskriminert på grunn av seksuell orientering. Samtidig er det menings- og ytringsfrihet. Det er et punkt her, hvor det ikke blir enighet om annet enn å akseptere uenigheten, men for øvrig behandle hverandre med respekt og toleranse, begge veier. Dersom NLA skulle ha nektet å ansette søkere, med den begrunnelse at NLA ikke ønsket å ansette andre enn heterofile, så ville det kunne være diskriminering. En slik praksis har ikke NLA. Det foreligger heller ingen indikasjoner på at den akademiske friheten i noen tilfeller faktisk har blitt begrenset som følge av dette verdigrunnlaget. Når loven tillater en institusjon å ha et religiøst verdigrunnlag, kan dette ikke nektes dem som følge av at grunnlaget kunne kommet i konflikt med den akademiske friheten dersom det hadde blitt praktisert på en annen måte enn det faktisk blir. Loven pålegger institusjonen å «fremme og verne akademisk frihet» og å sikre en utøvelse i overensstemmelse med «anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper». Verdigrunnlaget i seg selv er følgelig ikke det som skal vurderes, men hvorvidt institusjonen faktisk overholder prinsippene i uhl. § 1-5 (1).

► **Anførsel 19 – Innstillingen side 26, andre avsnitt**

«Under institusjonsbesøket fikk komiteen kunnskap om at ledelsen ved NLA Høgskolen argumenterer for at mangel på akademisk frihet er en påstand som de ansatte eventuelt skal dokumentere. Under intervjuet uttalte ledelsen at dersom det oppstår saker om mangel på akademisk frihet, har høgskolen organer til å håndtere dem. Komiteen oppfattet at ledelsen var opptatt av de juridiske sidene ved akademisk frihet. Komiteen vil fremholde at høgskolen har et klart ansvar for å verne de ansattes akademiske frihet, og at det påligger ledelsen en positiv plikt til å fange opp de innspillene ansatte har kommet med. Denne plikten innebærer at NLA Høgskolen sikrer at verdigrunnlaget er innenfor de rammene som er satt i universitets- og høyskoleloven § 1-5 (1), herunder sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper.»

Når ledelsen sier at de har organer som kan håndtere påstander om mangel på akademisk frihet, viser ledelsen både til policy, åpen dør og takhøyde for diskusjoner på avdelingsmøter o.l., men også åpen dør til rektor, i tillegg til de vanlige varslingsreglene.

De juridiske sidene av den akademiske friheten er viktig for ledelsen fordi det er dette komiteen er forpliktet til å vurdere i samsvar med, og som retten til fortsatt å inneha akkreditering som

høgskole skal bedømmes i henhold til. Det betyr ikke at de ikke også er opptatt av andre sider av den akademiske friheten.

Den akademiske friheten er definert i § 1-5 (1) og retten til å ha et religiøst verdigrunnlag følger av § 1-5 (2). Ansattes medbestemmelsesrett følger av arbeidsmiljøloven og statsansatteloven med hovedavtaler/tariffavtaler. At ansatte ikke er enige i utformingen av institusjonens verdigrunnlag, er ikke noe som de ansatte kan kreve endret som brudd på den akademiske friheten. Noe annet er hvis det *kan føres bevis for* at verdigrunnlaget i seg selv fører til en ledelseskultur som resulterer i en fryktkultur som går ut over den akademiske friheten. Her holder det ikke å si at man føler seg krenket av noen setninger i selve verdigrunnlaget. Det må føres konkrete bevis for hvordan en krenkelse har funnet sted. Det andre rettslige vurderingstema er om virksomheten har i tilstrekkelig grad involvert de ansatte og hørt på de ansattes innspill som ledd i de ansattes medbestemmelsesrett gjennom de lovbestemte kanaler i arbeidsmiljøutvalg, verneombud, ansattes representanter i styret osv. Her står ansatte fritt til å dele sine synspunkter og delta i dialog om hva som er et passende verdigrunnlag. Også her mener NLA at de har oppfylt den rettslige plikten.

► **Anførsel 20 – Innstillingen side 26, tredje avsnitt**

«Komiteen konstaterer at NLA Høgskolen ønsker å verne om både den institusjonelle og den individuelle akademiske friheten, ved å tilby forskere en plattform med et eksplisitt formulert verdigrunnlag som basis for det akademiske virket, og studenter et alternativt studiested. Institusjonsbesøket bekreftet også at mange ansatte mener at verdigrunnlaget virker motiverende, og at det bidrar til mangfold i utdanningssektoren. Komiteens vurdering er at ledelsens forståelse er innenfor det som universitets- og høyskoleloven gir rom for, men at den ikke dekker hele rekkevidden av akademisk frihet. Høgskolen plikter også å fremme og verne akademisk frihet, jf. universitets- og høyskolelovens bestemmelse i § 1-5 (1).»

Det er særlig følgende formulering som er interessant her:

«Komiteens vurdering er at ledelsens forståelse er innenfor det som universitets- og høyskoleloven gir rom for, men at den ikke dekker hele rekkevidden av akademisk frihet»

Det er vanskelig å se hvordan komiteen mener å føre bevis for helt konkret hvordan ledelsens forståelse ikke dekker hele rekkevidden av den akademiske friheten? Hva sikter komiteen til?

Her ser det ut til at komiteen konkluderer med at NLA Høgskolens forståelse og praksis er innenfor universitets- og høyskolelovens handlingsrom, men så er det tydeligvis en annen ukjent størrelse som de ikke «når» opp til. Her må komiteen ha misforstått sitt mandat. Det som skal vurderes er om praksisen er innenfor lovens rammer, ikke om den også tilfredsstillende en idealramme som komiteens medlemmer anser å befinne seg over og til fortrenghet for loven.

Mener komiteen her at det er negativt, eller ikke tilstrekkelig, at høyskolen er opptatt av å oppfylle de juridiske kravene? Dersom det anføres å være andre supplerende krav som også må oppfylles, må både de konkrete kravene og hjemmelsgrunnlaget angis klart.

Det kan synes som at komiteen foretar en form for vekting av de verdiene som uttrykkes i høyskolens verdidokument og konkluderer med at disse per definisjon er i strid med forskningsetiske prinsipper. På denne måten begrenser komiteen rekkevidden av den akademiske frihet. Vi finner grunn til å

minne om departementets merknader til begrepet «anerkjent» i kapittel 13 av Ot.prp. 67 (2006-2007), som komiteen selv har vist til i sin innstilling. Men departementet stopper ikke med dette. De redegjør også nærmere for hva som ligger i uhl. § 1-5, 2. ledd:

«Prinsippet om individuell akademisk frihet omfatter også institusjoner med alternativ faglig eller verdimessig grunnlag, men det er en forutsetning for virksomheten på denne typen institusjoner at det faglige eller verdimessige grunnlaget innebærer noen begrensinger i den enkelte ansattes akademiske frihet. Dette kan for eksempel være forskningsetiske begrensinger eller verdibegrunnede rammer for undervisningen. En forutsetning for denne typen begrensinger er at de er godt begrunnet i institusjonens faglige eller verdimessige grunnlag. For å være legitime må slike begrensninger også bli tydelig angitt før ansettelse og nedfelt skriftlig slik at det er klart at den ansatte aksepterer dem som en del av ansettelsesvilkårene. Og endelig må slike begrensninger ikke være av en slik art at institusjonens virksomhet ikke kan sies å overholde kravene i første ledd.

Bestemmelsen tydeliggjør at retten til å ha en slik alternativ innretning av virksomheten er en del av institusjonens faglige autonomi.»

Det er med andre ord forutsatt fra departementets side at institusjonenes rett til å ha et verdigrunnlag nødvendigvis må få en viss betydning for den enkeltes individuelle akademiske frihet.

I komiteens innstilling kan vi ikke se hvordan denne lovlige begrensningen i den individuelle akademiske friheten er hensyntatt ved vurderingen. Ut fra drøftelse og konklusjon synes det tvert imot som at komiteen, stikk i strid med departementets intensjon, har foretatt en vekting av innholdet i verdigrunnlaget og konkludert med at dette i seg selv er et hinder for den individuelle akademiske friheten. Det er ikke framlagt noen dokumenterbare eksempler på at høyskolens opprettholdelse og praktisering av verdigrunnlaget faktisk har vært til hinder for de ansattes akademiske frihet. Det er utelukkende antakelser om at dette må være begrensende som beskrives. Hva komiteens medlemmer selv mener om verdigrunnlaget og praktiseringen av dette må stå for deres egen regning, og er ikke relevant å legge vekt på ved en vurdering av NLA Høgskolens juridiske rett til å beholde sin akkreditering som høyskole.

Det må her presiseres at det å frata en institusjon en tildelt akkreditering, vil være et inngrep i institusjonens tildelte rettigheter. Dette kan utelukkende gjøres i medhold av lov ifølge det alminnelige legalitetsprinsippet, som nå er slått fast i Grunnlovens § 113. Dersom komiteen støtter seg på en forestilling om at deres tolkning følger av et høyere udefinerbart prinsipp som står over loven, vil dette være et brudd på legalitetsprinsippet. I tillegg vil det være i strid med det ulovfestede prinsippet om forbudet mot usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling som anses å være av konstitusjonell rang.

► **Anførsel 21 – Innstillingen side 27, nest siste avsnitt**

«Komiteen har ikke grunnlag for å uttale seg om hva utfordringene med rekruttering ved NLA Høgskolen skyldes. Årsakene er mest sannsynlig sammensatte, slik komiteen også har fått inntrykk av gjennom intervjuer med ledelsen og representanter fra de ansatte. På grunn av utfordringene med å oppfylle kravene til førstestillinger innen enkelte fagområder og i lys av den informasjonen som komiteen har fått gjennom høringsuttalelsene og intervjuene, vil komiteen gi NLA Høgskolen et råd om å se nærmere på sin egen tilsettingspraksis. NLA Høgskolen bør gå gjennom sin tilsettingspraksis og de rammene som følger av ansettelsesforholdene, for å se om praksisen med helhetlig vurdering har ført

til at høgskolen ikke klarer å rekruttere tilstrekkelig antall personer med førstestillingskompetanse og heller ikke å dokumentere forskning og utviklingsarbeid på nivå med andre akkrediterte høgskoler.»

Komiteen konstaterer i første del av avsnittet med at bildet er sammensatt, og at de ikke har grunnlag for å vurdere dette. Men så velger de likevel å konkludere, uten å ha vitenskapelig grunnlag for dette. Det er naturlig å anta at NLA har et smalere rekrutteringsgrunnlag enn statlige institusjoner uten verdigrunnlag. Hvordan NLA skal komme seg gjennom denne utfordringen, bør Komiteen kun henstille NLA om å vurdere og følge opp.

► **Anførsel 22 – Innstillingen side 28**

«I Ot.prop 67 (2006–2007) kapittel 13 «Merknader til bestemmelsen» (§ 1-5) skriver departementet blant annet:

«Anerkjent» viser ikke til selve innholdet i forskningen, men innebærer et krav om redelighet og skikklighet, og at forskningsvirksomheten følger det som oppfattes som god praksis i lys av nasjonale og internasjonale faglige og forskningsetiske prinsipper. Bestemmelsen innebærer langt høyere fagetiske krav enn grensen mot vitenskapelig uredelighet slik den fremgår av den vedtatte, men ennå ikke ikrafttrådte, lov om forskningsetikk (s. 18).

NLA Høgskolen erkjenner i sin redegjørelse (s. 12) at det «i noen spørsmål finnes spenninger mellom høgskolens verdigrunnlag, utbredte oppfatninger i samfunnet og i noen av institusjonene det utdannes arbeidskraft til». Dette kan ifølge NLA Høgskolen reise spørsmål om rekkevidden av begrepet «anerkjente» i universitets- og høyskoleloven § 1-5 (1). Hvilke spørsmål som kan reises, er ikke presisert.

Komiteen legger til grunn at hva som anses for anerkjente vitenskapelige prinsipper, vil variere mellom ulike fagområder. NLA Høgskolen har mange fagområder, og høgskolen har i dokumentasjonen kommet med mange betraktninger om akademisk frihet som er relatert til fagområdet teologi, religion og filosofi. NLA Høgskolen gjør også godt rede for noen av de spenningene som har vært mellom forskningsresultater ved høgskolen og eierorganisasjonenes verdisyn innen dette fagområdet.»

Det er naturlig å anta at de vitenskapelige metodene vil variere mellom ulike fagområder; og for å tolke de aktuelle lovbestemmelsene vi befatter oss med her, vil det følgelig være juridisk metode som kommer til anvendelse. Komiteen har begitt seg ut på avansert lovtolkning, av stor betydning for den aktuelle institusjonen. Det forutsettes i forvaltningsloven § 17 om forvaltningsorganets utredningsplikt, at sakens juridiske grunnlag kartlegges så godt som mulig før et vedtak fattes.

Når det gjelder de anerkjente vitenskapelige prinsipper foreligger det ingen indikasjon på at lovgiver har ment å angi at disse skal variere mellom de ulike fagområdene. Vi kan heller ikke se at komiteen har angitt noen hjemmel som støtte for en slik anførsel. Ulike vitenskapstradisjoner og metodikk er noe annet enn vitenskapelige prinsipper.

► **Anførsel 23 – Innstillingen side 28, femte avsnitt**

*Både høringsuttalelser fra sommeren 2020 og uttalelser under institusjonsbesøket har bidratt til at komiteen ser behov for at NLA Høgskolen **ser nærmere på** hvordan høgskolen håndterer spenningene mellom eget verdigrunnlag og anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper på en tilfredsstillende måte. Høgskolen bør*

*her **ha en særlig bevissthet** knyttet til om høgskolens konfesjonsmessige ståsted står i veien for at disse prinsippene blir ivaretatt på **en tilfredsstillende måte**.» (s. 28) (våre uthevinger)*

Avsnittet illustrerer hvordan vage og uklare anklager resulterer i vage krav til oppfølging. For å frata en institusjon akkrediteringen må det forutsettes at det oppstilles klare og etterprøvbare standarder, for å sikre rettssikkerhet og likebehandling. Uttrykk som «se nærmere på», «ha en særlig bevissthet knyttet til», eller «på en tilfredsstillende måte», er alle for lite konkrete til at NLA Høgskolen vet hvilke tiltak som skal settes inn, og hvordan eventuelle tiltak skal vurderes.

► **Anførsel 24 – Innstillingen side 28 og 29:**

«Komiteen har lagt til grunn at alle institusjoner som benytter seg av retten til å ha et verdigrunnlag, har ansvar for å sikre at verdigrunnlaget er innenfor de rammene som settes i § 1-5 (1). Bestemmelsen i § 1-5 (2) gjelder ikke eksplisitt for private institusjoner som er etablert på et religiøst grunnlag, men etter komiteens vurdering bør det kunne forventes at disse institusjonene tar et særlig ansvar for å sikre at de ansattes forskningsfrihet også omfatter retten til å arbeide med forskningsspørsmål og publisere resultater som kan være i konflikt med institusjonenes verdigrunnlag.»

Enhver forskningsinstitusjon har ansvaret for å sikre at institusjonen har et verdigrunnlag som holder seg innenfor rammene av uhl. § 1-5 (1). Det gjelder uavhengig av institusjonens og de ansattes livssynsmessige, politiske eller filosofiske standpunkt/grunnlag. Når komiteen derimot tillegger institusjoner med et religiøst verdigrunnlag et særlig ansvar for å overholde denne bestemmelsen, har de ikke lenger støtte i jussen. Det foreligger ingen rettslig hjemmel for å pålegge verken NLA Høgskolen eller andre «private institusjoner som er etablert på et religiøst grunnlag» et annet ansvar enn det som påhviler enhver annen norsk forsknings- og utdanningsinstitusjon. Et særskilt ansvar påhvilende religiøse institusjoner vil jo også kunne anses å være i strid med forbudet mot diskriminering på grunnlag av religion. Det at komiteen tilkjenner å legge til grunn en forutsetning i sin vurdering, som ikke er hjemlet i loven, er et klart brudd både med alminnelig forvaltningsrett og med det grunnlovfestede forbudet mot å gjøre inngrep i borgernes rettigheter uten at dette er hjemlet i lov, jf. Grunnloven § 113.

► **Anførsel 25 – Innstillingen side 30**

«Komiteen har konkludert med at NLA Høgskolen i balansegangen mellom hensynet til akademisk frihet og retten til å utforme et eget verdigrunnlag ikke har tatt tilstrekkelig hensyn til prinsippene i første ledd om å fremme og verne akademisk frihet blant ansatte og studenter.»

Komiteen ser ut til å konkludere med at strategiplanen som høyskolen styres etter ikke er problematisk, men fordi skolen også har et verdigrunnlag som gir uttrykk for strengere prinsipper, mener de at høyskolens verdidokument likevel er til hinder for den akademiske frihet. Dette finnes det ikke rettslig hjemmel for å hevde.

► **Anførsel 26 – Innstillingen side 30**

«NLA Høgskolen benytter seg av sin rett til å ansette kandidater som vil bidra til at høgskolens formål realiseres ut fra institusjonens verdimeslige grunnlag. NLA Høgskolen må i sin tilsettingspraksis balansere hensynet til verdigrunnlaget og hensynet til å ha høy kvalitet i forskning og undervisning. Komiteen finner at de ansatte ved NLA Høgskolen har rett til å velge emne og metode for sin forskning eller sitt utviklingsarbeid innenfor de rammene som følger av ansettelsesavtale eller særskilt avtale. Komiteen anbefaler NLA Høgskolen å gå gjennom sin tilsettingspraksis og de rammene som følger av ansettelsesforholdene, for å se om praksisen med helhetlig vurdering har ført til at høgskolen ikke klarer å rekruttere tilstrekkelig antall personer med førstestillingskompetanse og å dokumentere forskning og utviklingsarbeid på nivå med andre akkrediterte høgskoler.»

Det er riktig at det å ansette kandidater som vil bidra til at høgskolens formål realiseres ut fra institusjonens verdimeslige grunnlag, er en juridisk rett som høgskolen har, men komiteen framsetter likevel en rekke påstander vedrørende ansettelsesprosessene og utfordringer med å fylle tilstrekkelig antall stillinger med personer med førstestillingskompetanse etc. Dette ser imidlertid bare ut til å bygge på vage, udokumenterte påstander, som «det innen enkelte av fagområdene synes å være utfordringer [...]» og «under intervjuene mente enkelte [...]». Komiteen velger å linke de anførte utfordringene opp mot praktiseringen av verdigrunnlaget, uten at dette framgår av dokumenterbare data. De velger likevel å konkludere med at «Komiteen har ikke grunnlag for å uttale seg om hva utfordringene med rekruttering ved NLA Høgskolen skyldes.»

Og til tross for klare antydninger om det motsatte opplyses følgende, nederst på side 26:

«Komiteen har ingen indikasjoner på at NLA Høgskolen ansetter personer som ikke fyller formelle krav til tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger.»

► **Anførsel 27 – Innstillingen side 32**

«Komiteen oppfatter det som om ledelsen er mer opptatt av de juridiske sidene ved akademisk frihet enn av de faglige diskursene om å fremme og verne akademisk frihet.

Komiteen vil derfor sterkt anbefale»

Komiteen burde vært mer opptatt av «de juridiske sidene av akademisk frihet» i sin vurdering: Det må presiseres at spørsmålet om NLA Høgskolen oppfylles sine forpliktelser etter uhl. § 1-5 (1) og (2), utelukkende er et juridisk spørsmål. Komiteen er utnevnt på juridisk grunnlag, for å vurdere om NLA Høgskolen oppfylles de juridiske kriteriene for å inneha den juridiske retten til å være en høyskole. Det er problematisk at det kan se ut som komiteen har bestemt seg for konklusjonen først, og at de er mer opptatt av å få bekreftet sin egen teori enn å vurdere om høgskolen faktisk tilfredsstiller lovkravene. En slik framgangsmåte er ikke i tråd med anerkjente vitenskapelige prinsipper.

Innstillingen mangler en klar juridisk definisjon av hva som egentlig ligger i den lovbestemte akademiske friheten. På bakgrunn av dette framkommer det heller ikke klart hva kriteriene for vurderingen skal være. Det er umulig for NLH Høgskolen både å vite hvilke kriterier de forventes å oppfylle, og å kunne argumentere på faglig grunnlag mot komiteens konklusjoner.

4. Generelt om tilsyn på akademisk frihet:

4.1. Tilsyn på akademisk frihet – i et utviklingsperspektiv

Hvor vanlig er det at NOKUT har tilsyn på den akademiske frihet? Finnes det andre som har fått slikt tilsyn? Prinsippet om likebehandling er et grunnleggende prinsipp i forvaltningsretten. Til tross for at NOKUT har en lovbestemt rett til å sette i gang tilsyn på fritt grunnlag, må det forutsettes at det forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsippet respekteres.

Det er ikke kjent for NLA at NOKUT har foretatt tilsyn på § 1-5 tidligere. NLA er kjent med at det er et skjerpet fokus på akademisk frihet de siste par årene. Dette er begrunnet med det økte press som flere forskere har opplevd de siste årene og som henger sammen med politiske endringer og endringer som en konsekvens av endringer i bruk av sosiale medier. Dette er beskrevet i NOU 2020:3 Ny universitets- og høyskolelov, pkt. 15.3.4 Polarisert debattklima¹³. Dette er også bakgrunnen for oppnevningen av Kierulf-utvalget. I tillegg vises det til den diskusjonen som går i Khrono om akademisk frihet der også konsekvensene den utstrakte bruken av midlertidige ansatte får også for akademisk frihet og ytringsfrihet debatteres. NLA ser positivt på et skjerpet fokus på den akademiske frihet, men det må være en åpen debatt med forankring i rettslige argumenter.

Rettslige argumenter forutsetter at argumentene er etterprøvbare og kan forankres i rettskildene. Argumenter som «noen mener at...» eller «Komiteen oppfatter at...» anses ikke som rettslige holdbare argument. Det samme gjelder antydning til at fordi noen har et religiøst standpunkt som andre er uenig i, så er det det samme som at det er i bruk ikke-vitenskapelige metoder, antydninger om at det ikke er tilstrekkelig at NLA Høgskolen holder seg innenfor lovkravene til akademisk frihet, etc.

Det følger av § 1-5 (2) at forskning og undervisning skal utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper. At undervisning og forskning skal skje i overensstemmelse med anerkjente pedagogiske og etiske prinsipper står ikke i strid med at NLA har et religiøst forankret verdigrunnlag.

Komiteen ser ut til å mene at NLAs verdigrunnlag ikke er i overensstemmelse med etiske prinsipper, fordi «noen» føler seg krenket av verdigrunnlaget. Dette er etter NLAs syn en logisk kortslutning. For det første er henvisningen til etiske prinsipper slik det er formulert i § 1-5 (1) en henvisning til forskningsetiske prinsipper. Se forarbeidene, se internasjonale regler om forskningsetiske prinsipper. Forskningsetiske prinsipper handler om å respektere etiske regler om forskning, etterrettelighet ved bruk av kilder, henvisning til alle kilder, ikke fuske eller plagiere eller stjele noens ideer.

At «noen» mener at det religiøse standpunktet er etisk galt, er § 1-5 ikke hjemmel for å sanksjonere etter forskningsetiske prinsipper.

At ulike grupper av mennesker eller enkeltpersoner har sterke motstridende oppfatninger er ikke det samme som krenkelse. I et demokrati skal det være rom for ulike oppfatninger. At paven mener at likekjønnet samliv ikke kan likestilles med heterofilt samliv av religiøse grunner er ikke det samme som at pavens mening kan knebles med et lovforbud. Paven kan med hjemmel i religionsfriheten, mene det han vil, innenfor det som er definert i den kristne lære. Paven må likevel respektere at

¹³ [NOU 2020: 3 - regjeringen.no](#)

andre har et annet syn og ytrer seg om dette med hjemmel i ytringsfriheten og at lover gir nettopp homofile rett til å inngå partnerskap/gifte seg. Et annet eksempel er at «noen» mener det er undertrykkende og diskriminering av jenter/kvinner å bruke hijab. Det er full menings- og ytringsfrihet, men det er samtidig full religionsfrihet til at de som måtte ønske det, å bruke hijab som ledd i deres religionsfrihet.

4.2. Politikk og menneskerettigheter

NLAs ledelse er kjent med at et par ansatte spesielt har tatt til orde for at de finner verdigrunnlaget krenkende spesielt hva gjelder setningen om ekteskap mellom mann og kvinne.

Høyskolens ledelse har gått i dialog og ser på det som innenfor menings- og ytringsfriheten og for så vidt også innenfor demokratiet på arbeidsplassen, at ansatte fremmer sine meninger. Så også i dette tilfellet.

Religionsfriheten og retten til å ha et verdigrunnlag jf. § 1-5 (2) innebærer en rettslig rett til å ha et verdigrunnlag. Denne retten eksisterer og må tåles av andre som ikke deler samme oppfatning. At man har et verdigrunnlag betyr ikke at det innebærer en rett til å diskriminere, det vil si usaklig forskjellsbehandle andre som ikke deler samme oppfatning om verdigrunnlaget. Det spørres for eksempel ikke om noens seksuelle legning under ansettelsesintervju.

En høyskole som driver med forskning og undervisning må tåle meningsbrytning, så også om tolkning av Bibelens ord og skolens verdigrunnlag. Det betyr ikke at enighet er målet.

Det rektor ved NLA opplevde under Komiteens intervju var at første spørsmål var: «Kan en homofil være et forbilde?» Mange andre skal også ha blitt spurt om det samme. Et slikt åpningsspørsmål ble av noen opplevd som en innramming av samtalen der komiteen hadde forutbestemte oppfatninger om hva og hvordan NLA drives. Den konklusjonen stemmer ikke. NLA har et klart verdigrunnlag som innebærer kristne verdier som ikke har rom for diskriminering. At noen skal føle seg krenket av verdigrunnlaget og det med så styrke at de mener det begrenser deres akademiske frihet er å tøyne krav om toleranse langt. I praksis vil det innebære at det stilles krav om å fornekte kjerneverdier innen en religion. Det vil være det motsatte av toleranse. Toleranse er et grunnpremiss i demokratiet der ulike verdier og livssyn må tåle å leve med hverandres ulike oppfatninger. Så lenge verdigrunnlaget til NLA ikke har resultert i konstaterbare handlinger som er kritikkverdige, i eksempelvis forskning, ansettelsespolitikk eller undervisning, så er det ikke tilstrekkelig å si at det å ha et verdidokument i seg selv virker begrensende for den akademiske frihet som angitt i § 1-5 (1).

Akkreditering av høyskoler er et juridisk spørsmål; en vurdering av hvilke forskningsinstitusjoner og hvilken forskning man ønsker seg er et forskningspolitisk spørsmål. Det kan synes som komiteen her vurdert sin rolle til å være forskningspolitisk snarere enn juridisk, en rolle de ikke har hjemmel for å påta seg i kraft av sine verv som sakkyndig komite.

4.3. Forskningsproduksjon

En medvirkende årsak til revideringen var påstanden om lav og synkende forskningsproduksjon. En full revidering av NLAs akkreditering, er et betydelig overdrevent tiltak. I femårsperioden mellom 2015 og 2019 er forskningsproduksjonen ved NLA på samme nivå som sammenlignbare institusjoner

som Høgskolen i Volda og Høgskolen i Østfold. Forskningsproduksjonen er ikke synkende, men svingende, noe som er vanlig i uh-sektoren, særlig ved mindre institusjoner. NLA har i denne perioden vært i betydelig vekst når det gjelder antall vitenskapelig ansatte. For å imøtekomme uh-sektorens krav om større og mer robuste enheter, har vekst og fusjonering vært en overordnet strategi, og oppbygging av ny lærerutdanning i Oslo et ledd i denne strategien. Slike vekstperioder i antallet vitenskapelig ansatte kan slå negativt ut på publiseringsindikatoren.

Den sakkyndige komiteen postulerer imidlertid en årsakssammenheng mellom verdigrunnlaget og den angivelig lave forskningsproduksjonen: på grunn av verdigrunnlaget er det krevende å rekruttere kompetente forskere, noe som i neste omgang går ut over forskningsproduksjonen. Selv om komiteen hele veien legger inn noen forbehold, er dette anført i innstillingen. Symptomatisk er avsnittet nederst på side 54:

«Komiteen har gjort en gjennomgang av publiseringer i Cristin og funnet at av de 20 vitenskapelig ansatte som hadde generert flest publikasjonspoeng i perioden (2011-2020), er det bare fem som fortsatt er ansatt ved NLA Høgskolen.»

NLA Høgskolen har gjort samme gjennomgang, men kommer frem til et annet resultat. Av de 20 er ni fremdeles ansatt i heltidsstillinger ved NLA. Seks er pensjonerte professorer. Fem har sluttet, og av disse er to fortsatt engasjert i ll-stillinger. Det ligger med andre ord ingen dramatik i denne utskiftningen.

Forskning er tidkrevende, og veien fra tiltak til resultat i form av økt forskningsproduksjon og økte publikasjonspoeng kan strekke seg over flere år. Når NOKUT har valgt å benytte sitt mest inngripende tiltak – revidering – på så tynt grunnlag, er det helt urimelig at NLAs akkreditering kan stå og falle med forskningsproduksjonen primært ved to avdelinger, som begge er i vekst og viser oppgang i 2022. Dersom NOKUTs styre skulle følge komiteens innstilling om at forskningsproduksjonen må øke innen to år, med utgangspunkt i styrevedtak i oktober, innebærer dette i praksis at akkrediteringen til NLA står og faller med at publikasjonstallene for 2022 peker oppover. Da har NLA Høgskolen i realiteten 15 måneder til å dokumentere vekst i forskningsproduksjonen. Det sier seg selv at 1-2 år ikke gjør mye fra eller til med tanke på målet om stabilitet i forskningsproduksjon. I NOKUTs veiledning for revidering av akkreditering som høyskole, står følgende: «I en sakkyndig vurdering vil alle kravene, inkludert helhetsvurderingen, sees i lys av institusjonens strategi» (s. 10). NOKUTs styre bør bedømme forskningssatsingen i lys av NLAs strategi, og ikke la publikasjonstallene for ett enkelt år bli avgjørende. I gjeldende strategi (2021-205) er forskning et hovedsatsingsområde.

5. Dekning av tap som følge av saken

Som gjennomgangen ovenfor viser, har NLA gjennom denne prosessen blitt utsatt for en massiv pågang på sviktende juridisk grunnlag. Dette har ført til bruk av store ressurser i arbeidet med å «renvaske seg» fra beskyldningene om manglende akademisk frihet. Som følge av at komiteen har sett bort fra alminnelige juridiske prinsipper, har det vært nødvendig for NLAs å få juridisk bistand for å kunne vurdere den rettslige holdbarheten av komiteens vurderinger og konklusjoner.

Det stilles fra vår side også spørsmål ved berettigelsen av å foreta en full revidering av institusjonsakkrediteringen på bakgrunn av noen bekymringsmeldinger. Det er vanskelig å forstå at det varslerne eventuelt ønsket å rette fokus mot, ikke kunne vært mer hensiktsmessig og treffsikkert ivarettatt med mindre inngripende tiltak. For eksempel ville en anbefaling til NLA om å ha et fokus på utviklingsarbeid i spenningsfeltet mellom ulike tilsynelatende motstridende menneskerettigheter, trolig vært mer hensiktsmessig for å stimulere til videre arbeid med akademisk frihet. Selv om vi merker oss at NLA på eget initiativ allerede har hatt et stort fokus på dette.

Vi er innforstått med at NLA ikke har rett på dekning av saksomkostninger direkte i medhold av fvl. § 36, uavhengig av hvilket vedtak NOKUT fatter i saken. I en situasjon hvor forvaltningsorganet forholder seg til alminnelige forvaltningsrettslige prinsipper i saksbehandlingen, er dette et godt prinsipp.

I den foreliggende saken er det dessverre på det rene at framgangsmåten ved NOKUTs revisjon av akkrediteringen, har framtunget et behov for omfattende juridisk bistand for NLA. Dette behovet ville ikke oppstått dersom komiteen hadde fulgt alminnelige forvaltningsrettslige og etiske prinsipper. Ved at komiteen oppnevnt av NOKUT, gjennom prosessen fram mot innstillingen til NOKUT, så tydelig har vist at de ikke respekterer alminnelige juridiske prinsipper, har det ikke vært mulig for NLA å stole på at de ville bli korrekt behandlet. For å sikre en korrekt etterlevelse av de aktuelle rettsreglene har det vært nødvendig for NLA å få juridisk bistand for å beskytte seg mot myndighetsmisbruk. Den endelige innstillingen fra NOKUTs oppnevnte komite, som er avgitt på totalt sviktende juridisk grunnlag, underbygger dette klart.

Det bes derfor om at NLA Høgskolen, etter alminnelige erstatningsrettslige prinsipper, får dekket sine nødvendige utgifter til juridisk bistand for å sikre en korrekt etterlevelse av deres juridiske rettigheter.

Komiteens arbeid og arbeidsmetodikk har medført usikkerhet blant studenter, ansatte og samarbeidspartnere. Vi tar på vegne av NLA forbehold om å komme tilbake med et eventuelt erstatningskrav for ytterligere økonomisk tap som oppstår som følge av denne prosessen.

6. Konklusjon

Vi ber styret i NOKUT om å se bort fra Komiteens innstilling. Konklusjonen er i sin helhet inntatt i innledningen.

Til: NLA Høgskolen, ved rektor Sigbjørn Sødal

05.05.2021

Fra: EY Advokatfirma v/ advokat Helga Aune Ph.d, MNA og advokat Møyfrid Hveding, MNA

Betenkning om det juridiske handlingsrommet for høyskoler med religiøs formålsbestemmelse i et arbeidsrettslig og diskrimineringsrettslig perspektiv

INNHOLDSFORTEGNELSE

1	Innledning og bakgrunn.....	2
	1.1 Rettslig og faktisk kontekst.....	2
	1.2 Kort om NLA	3
2	Rettskilder	6
	2.1 Universitets- og høyskoleloven (2005) – hjemmel for verdimessig grunnlag	6
	2.2 Privathøyskoleloven (1986) – historisk tilbakeblikk om verdimessig grunnlag	8
	2.3 Diskrimineringsvernet	11
	2.3.1 Likestillings- og diskrimineringsloven § 30 jf. § 6 jf. § 9 11	
	2.3.1.1 Generalbestemmelsen, direkte og indirekte forskjellsbehandling	11
	2.3.1.2 Unntaksbestemmelsen - om forskjellsbehandling likevel kan være lovlig - proporsjonalitetstesten	12
	2.3.1.3 Generelt forbud mot innhenting av visse opplysninger i ansettelsesprosesser .	13
	2.3.2 Arbeidsmiljølovens diskrimineringsvern 13	
	2.3.3 Rettspraksis og forvaltningspraksis om diskrimineringsforbudet 16	
	2.4 Harmoniserende fortolkning der ulike menneskerettigheter tilsynelatende er i motstrid ...	22
3	Alminnelige avtale – og arbeidsrettslige prinsipper	23
4	Vurdering– Anvendelse av rettskildene på problemstillingen(e)	25
	4.1 Private høyskolars rett til å ha et religiøst verdigrunnlag	25
	4.2 Begrensninger etter diskrimineringsvernet?	26
	4.3 Hvilken betydning kan det religiøse verdigrunnlaget få i institusjonens virksomhet?	29
	4.3.1 Intervju og ansettelser 29	
	4.3.2 Ansettelsesforholdet 32	
	4.3.2.1 Autonomi.....	32
	4.3.2.2 Akademisk frihet og forskning	33
	4.4 Oppsigelser.....	34
5	Konklusjon.....	34

1 Innledning og bakgrunn

NLA Høgskolen har bedt EY om å redegjøre for det juridiske handlingsrommet høgskoler med et verdibasert eller særskilt pedagogisk grunnlag har i et arbeids- og diskrimineringsrettslig perspektiv.

Det religiøse verdigrunnlaget får betydning i institusjonens virksomhet og innvirker på driften og den kulturen som utvikles ved institusjonen og i arbeidsmiljøet. Det er et spørsmål om i hvilken grad verdigrunnlaget kan tillegges vekt ved ansettelse og arbeidsrettslige forhold for øvrig, inkludert ansattes lojalitetsplikt. I tillegg er det et spørsmål om et verdigrunnlag i seg selv, uavhengig av om det vektlegges i driften og ved ansettelse, kan anses å stride mot diskrimineringsvernet.

- Konklusjonen kort oppsummert:
 - Private høyskoler har rett til å ha et religiøst verdigrunnlag jf. religionsfriheten og universitets- og høyskoleloven. Hva som er å anse som religiøs tro og fortolkning av denne, og omfattet av et religiøst verdigrunnlag er definert i retts- og forvaltningspraksis. Avgjørende vil være om verdigrunnlaget er tilstrekkelig nært knyttet til den aktuelle religionen, om praksisen ikke er direkte sjelden eller uvanlig, eller at fortolkningen ikke er enestående.¹
 - Private høyskolars arbeidsrettslige handlingsrom med henvisning til et religiøst verdigrunnlag, kan begrenses av diskrimineringsreglene etter en konkret vurdering av handlingene. En slik vurdering må foretas for hvert konkrete tilfelle. Rekkevidden av et religiøst verdigrunnlag vil kunne begrenses av hva rettspraksis i det enkelte tilfelle vil definere som religionsutøvelse. Derneft blir vurderingen i hvilken grad det er adgang til å vektlegge verdigrunnlaget i de ulike delaktivitetene til høyskolen. Slike aktiviteter er eksempelvis utlysning av stilling, intervjusituasjon, arbeidsmiljøet som skal ivareta trivsel i den daglige drift, utøvelsen av den akademiske frihet, oppsigelse og avskjed.

Betenkningen som leder til konklusjonen ovenfor består av fire hovedpunkter med underpunkter, ved siden av denne innledningen. I punkt 2 gjennomgås rettskildene. Punkt 3 handler om harmoniserende fortolkning der ulike menneskerettigheter tilsynelatende er i motstrid. I punkt 4 anvendes rettskildene på problemstillingene, subsumsjonen. I punkt 5 gis en kort konklusjon.

Nedenfor i punkt 1 presenteres kort den rettslige og faktiske konteksten, i tillegg til en kortfattet beskrivelse av NLA Høgskolen.

1.1 Rettslig og faktisk kontekst

Universitets- og høyskoleloven² av 2005 («UH-loven») § 1-5 gir private høyskoler og universitet rett til å ha et religiøst verdigrunnlag³.

¹ Se DIN-2018-48 og Eweida-saken EMD-2010-48420 premiss 78.02.05.2021

² Lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 nr. 15

³ Det er per desember 2019 ni institusjonsakkrediterte private høyskoler i Norge i tillegg til åtte private høyskoler uten institusjonsakkreditering. Det er totalt ca 42 000 studenter ved private høyskoler, høsten 2019, tilsvarende 16% av studentene i sektoren. Ca 80% av kandidatene som utdannes innen teologi er utdannet ved private høyskoler. Ansatte i private høyskoler utførte i 2019 ca 2 400 årsverk. Dette tilsvarer ca 6 % av det samlede antallet årsverk utført av ansatte i den totale universitets- og høyskolesektoren. Innen økonomiske-administrative fag og teologi spiller de private institusjonene en viktig nasjonal rolle i doktorgradsutdanningen. I 2019 ga staten 1,6 milliarder kroner i tilskudd til private høyskoler. Kilde: NOU 2020.3 Ny lov om universiteter og høyskoler, kapittel 33 side 318.

For å besvare disse spørsmålene er det nødvendig å gjennomgå gjeldende UH-lov, dens forgjenger privathøyskoleloven⁴, arbeidsmiljøloven⁵ og likestillings- og diskrimineringsloven⁶, forarbeider og rettspraksis. Rettspraksis belyser hvordan rettsreglene skal forstås. Videre må UH-lovens regler tolkes i forhold til de diskrimineringsrettslige reglene og praksis om tros- og livssynsfrihet.⁷

Drøftelsen må videre balanseres i en avveining av ulike hensyn mellom virksomhet og individ:

- Høyskoler har rett til å opprettholde og styrke det verdigrunnlaget som ligger til grunn for opprettelsen av institusjonen, og som de også oppfatter som sitt samfunnsansvar å videreføre. Spørsmålet er hvor langt denne retten strekker seg i møte med andre menneskerettigheter som vern mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, livssyn eller kjønn. Spørsmålet kommer på spissen når noen oppfatter religiøse dogmer som krenkende eller der handlinger eller standpunkt finner sted som følge av religiøs overbevisning, i strid med andre menneskerettighetsgrunnlag som også er vernet mot diskriminering.
- Et annet spørsmål er i hvilken utstrekning en høyskoles formålsbestemmelse får betydning for enkeltpersoners mulighet til å få ansettelse ved den aktuelle institusjonen, konsekvenser ved utøvelsen av arbeidet som forsker spesielt, uten å måtte gå på akkord med egen overbevisning eller livssyn der dette ikke samsvarer med institusjonens verdierklæring.

Det rettslige vurderingstema innebærer å vurdere NLA sitt verdigrunnlag gjennom handlinger og praksis som utøvelse av religionsfriheten, opp mot diskrimineringsvernet etter andre menneskerettigheter som ligger til kjønn, seksuell orientering m.v. Det betyr at det er nødvendig å vurdere de enkelte standpunkt og praksis opp mot det universelle diskrimineringsforbudet. I denne vurderingen må det tas stilling til om et verdigrunnlag som en handling/praksis har et *saklig formål*, er *nødvendig* for å oppnå formålet og om tiltaket er forholdsmessig, i avveining mellom fordelene som ønskes oppnådd med tiltaket veid mot ulempen som tiltaket medfører for andre. Med andre ord *at tiltaket ikke er uforholdsmessig inngripende* overfor den eller de som forskjellsbehandles, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6, § 7 og § 8 jf. § 9.

I arbeidsforhold er direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bare tillatt hvis denne egenskapen *har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket*, og vilkåret om saklighet, nødvendighet og forholdsmessighet i første ledd er oppfylt, jf. § 9 annet ledd.

1.2 Kort om NLA

– med særlig fokus på bakgrunnen for formåls- og verdierklæring – basert på NLA sine beskrivelser i notat til EY av 28. april 2021, samt NLAs vedtekter og verdigrunnlag⁸.

NLA Høgskolen har i 2020 omlag 2700 studenter og 270 ansatte fordelt på studiestedene i Bergen, Oslo og Kristiansand. Studieporteføljen våren 2020 består av 13 årsstudier, 13 bachelorprogram, 7

⁴ Lov om private høyskoler (privathøyskoleloven) LOV-1986-07-11-53.

⁵ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-06-17-72.

⁶ Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) (LOV-2017-06-16-51) Menneskerettighetskonvensjonene om ikke-diskriminering er gjort til norsk lov gjennom Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) LOV-1999-05-21-30. Videre er ikke-diskrimineringsprinsippene en del av EU-regelverk og EØS-avtalen. Likebehandlingsdirektivene er gjennomført i norsk rett gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

⁷ Vibeke Blaker Strand 2012 Gyldendal: «Diskrimineringsvern og religionsutøvelse – hvor langt rekker individvernet?» kap 1.2 om utgangspunktet for forholdet mellom diskrimineringsvern og religionsutøvelse.

⁸ [Vedtekter og planer ved NLA Høgskolen](#), tilgjengelig på NLAs nettside under vedtekter og planer

toårige masterprogram, 2 femårige masterprogram samt en rekke etter -og videreutdanninger. NLA Høgskolen er en verdibasert høyskole som har til formål å fremme danning og dyktiggjøre mennesker til å møte lokale, nasjonale og globale utfordringer ut fra en kristen forståelse av natur, menneske, kultur og samfunn. Høgskolen tilbyr utdanning for alle kvalifiserte søkere, uavhengig av livssyn. NLA ble til ved en fusjon i 2013 av det som før var fire utdanningsinstitusjoner i Bergen, Oslo og Kristiansand, og som hadde utviklet seg til anerkjente høyskoler på hver sine fagområder.

Alle som søker om ansettelse ved NLA, vitenskapelig og administrativt personell likebehandles, får tilsendt informasjon om verdigrunnlaget ved skolen i forbindelse med søknadsprosessen. Vedtektene og verdigrunnlaget er tilgjengelig for alle på skolens nettside, ansatte så vel som studenter og finnes under fanen «vedtekter og planer».

Vedtektene § 5 angir at NLA Høgskolen bygger på den kristne tro slik den er uttrykt i Bibelen og den evangelisk-lutherske bekjennelse. I vedtektenes § 6 er formålet nærmere beskrevet: *Ut fra en kristen forståelse av natur, menneske, kultur og samfunn har NLA Høgskolen som formål å fremme danning, dyktiggjøre mennesker til tjeneste i hjem, arbeid og fritid, og bidra kritisk og konstruktivt til å møte lokale, nasjonale og globale utfordringer. Høgskolen har forskning, utviklingsarbeid, undervisning, veiledning og formidling som sine viktigste oppgaver, og vil:* • legge til rette for et godt faglig, sosialt og kristent miljø for studenter og ansatte med respekt for den enkeltes livssyn • gi hjelp til livs--- og kulturtolkning • vie grunnlagsspørsmål stor oppmerksomhet • studere sentrale prosesser og bærende institusjoner og strukturer i kultur og samfunn • støtte flerfaglige tilnærminger (Her forstått som de tre oldkirkelige trosbekjennelser, Confessio Augustana og Luthers lille katekisme. Disse bekjennelsesskriftene er felles for Den norske kirke og Den Evangelisk---Lutherske Frikirke) • bidra til danning av etisk bevissthet og fremme grunnleggende kristne holdninger og verdier: respekt for skaperverket og menneskeverdet, åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet • forberede til tjeneste i hjem, barnehage og skole, kirke og misjon og i andre kultur--- og samfunnsinstitusjoner.

NLAs vedtekter § 5 og § 6 er videre utdypet i verdidokumentet – «Grunnlag og formål», datert 31.03.2020. Verdidokumentets første punkt plasserer NLAs virksomhet som et alternativ i høyskolesektoren i første avsnitt:

NLA Høgskolen tilbyr utdanning for kvalifiserte søkere uansett livssyn. Høgskolen arbeider med undervisning, veiledning, forskning, formidling og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper. Oppdraget er begrunnet og forankret i den kristne og humanistiske tradisjonen som høgskolen står i. NLA Høgskolen skal fremme og verne akademisk frihet. Disse oppgavene og pliktene påligger institusjonen etter gjeldende norsk lov, som også gir institusjoner rett til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag. Med dette som utgangspunkt representerer NLA Høgskolen et verdi- og livssynsmessig alternativ i høyskolesektoren

Under overskriften Basis sies: *Kristen tro bekjenner at Bibelen er gitt oss av Gud og formidler Guds åpenbarte ord til mennesker til alle tider. I den evangelisk-lutherske tradisjonen NLA Høgskolen står i, regnes Bibelen som bindende norm for kristen tro, lære og liv.*

Videre under Formål sies: *Ansatte ved NLA Høgskolen vil på dette grunnlaget arbeide i et fellesskap hvor de i konstruktivt samvirke realiserer høgskolens formål, i lojalitet mot høgskolens grunnlag.*

NLA har på forespørsel utdypet hva de legger i det kristne verdisynet i sitt notat til EY av 28. april 2021:

Høgskolens kristne verdigrunnlag reflekterer den tradisjonen høgskolen står i. Verdigrunnlaget gir et tydelig fundament med valg og avgrensninger, og samtidig er det søkt

tegnet ut på et nivå der det er rom for utvikling av egen praksis over tid. Basisparagrafen i NLA sine vedtekter slår fast at NLA Høgskolen «bygger på den kristne tro slik den er uttrykt i Bibelen og den evangelisk-lutherske bekjennelse». På denne basisen er formålsparagrafen i verdigrunnlaget utformet til;

«Ut fra en kristen forståelse av natur, menneske, kultur og samfunn har NLA som formål å fremme danning, dyktiggjøre mennesker til tjeneste i hjem, arbeid og fritid, og bidra kritisk og konstruktivt til å møte lokale, nasjonale og globale utfordringer»

Å gi hjelp til livs- og kulturtolkning, å bidra til etisk bevissthet og fremme grunnleggende kristne holdninger og verdier, og å forberede til tjeneste i hjem, barnehage og skole, kirke og misjon og i andre kultur- og samfunnsinstitusjoner er av sentrale formål. Dette formålet legger føringer for valg og utforming av studietilbud, for prioriteringer av forsknings- og utviklingsområder, og for hvilket personale som vil være nødvendig for å utføre oppgavene.

Undervisningen ved NLA, som ved andre universiteter og høyskoler, skal være forskningsbasert og formidle det fagfellesskapet anser som det beste av den tilgjengelige kunnskapen. Den enkelte lærer kan imidlertid presentere stoff fra egen forskning, utviklingsarbeid og erfaringskunnskap som ikke er i samsvar med det som regnes som det fremste i nyere forskning eller med høgskolens basis, og slik vise til alternative hypoteser og perspektiver⁹. I undervisningssammenheng innebærer lojalitet til arbeidsgiver at ansatte som har et vesentlig annet syn enn institusjonen på spørsmål det undervises om, redegjør for institusjonens syn på en saklig og positiv måte, samtidig som man har full rett til å gi uttrykk også for sitt eget begrunnede syn.

NLAs verdidokument - om ekteskapet

Av NLA sitt verdidokument fremgår det under overskriften «Basis» at;

«Ekteskapet mellom mann og kvinne er i den tradisjonen NLA Høgskolen står i forstått som bærende norm i samlivsetikken».

NLA mener, slik de utdyper i sitt notat av 28. april 2021, at setningen uttrykker et klassisk, kristent syn på ekteskapet, og har sin forankring i Bibelen og kirkens læredokumenter. I spørsmålet; om likekjønnet samliv kan utgjøre et ekteskap i kristen teologi, har NLA tatt det standpunktet som mindretallet i kirkemøtet i 2013 står ved; Å definere likekjønnede samliv som ekteskap vil innebære *et radikalt brudd med det som alltid har vært kirkens lære*, og vi kan ikke se at det finnes teologisk grunnlag for å foreta et slikt brudd.»¹⁰. NLA har også som en del av sitt verdidokument setningen;

⁹ Akademisk frihet. Utredning fra en arbeidsgruppe oppnevnt på initiativ fra styret ved NLA Høgskolen. Utredning levert 19.05.20 av Professor em. Gunhild Hagesæther, førsteamanuensis Gunnar Innerdal, førsteamanuensis Terje Skjerdal og advokat Bjørn Haugen (NLA-utredningen) side 9

¹⁰ En uttalelse fra det norske bispemøtet fra 2013 viser til at skapelsesberetningene i Det gamle testamentet har spilt en sentral rolle for forståelsen av ekteskapet i den kristne tradisjon:

«Gud skapte mennesket i sitt bilde, i Guds bilde skapte han dem, som mann og kvinne skapte han dem» (1. Mos 1, 27). Dette perspektivet – at ekteskapet mellom mann og kvinne har sitt fundament i Guds skapergjerning – er også gjennomgående i Det nye testamentet, blant annet når Jesus sier at Gud forener mann og kvinne i ekteskapet (Matt 19, 1-9; Mark 10, 1-12).

Bispemøtet viser videre til at dette perspektivet også gjenspeiles i kirkens vielsesritual.

Selv om det norske bispemøtet i 2013 delte seg i et flertall og et mindretall i spørsmålet om likekjønnede par kan vies i kirken, konkluderte et samstemt bispemøte:

«Sammenfattende kan en si at ekteskapet i luthersk og felleskristen tradisjon har hatt forskjellen mellom mann og kvinne som forutsetning» (s. 4)

Et mindretall i bispemøtet, bestående av fire biskoper, kunne «med utgangspunkt i de bibelske tekster og i den lutherske og felleskristne arven ikke se at likekjønnet samliv kan utgjøre et ekteskap slik kristen teologi forstår dette. Å definere likekjønnede

«Fordi alle mennesker har samme verdi, skal de også møtes med kjærlighet og respekt, med krav på livsvern fra unnfangelse til naturlig død, og omsorg i alle faser av livet».

Disse setningene gjengir klassiske, kristne læresetninger, i tråd med uttalelser fra Kirkemøtet i den norske kirke¹¹. NLA mener deres verdidokument ikke gjengir spesifikke ideologiske standpunkter, men klassiske kristne læresetninger som frem til midten av det 20. århundre var udiskutable innenfor den verdensvide kirke. Først fra siste halvdel av 1900-tallet ble ekteskap og vernet om det ufødte liv sentrale stridsspørsmål i kirke- og samfunnsdebatten. NLA står i en lavkirkelig tradisjon preget av personlig trosliv og et konservativt *teologisk* syn etter norsk målestokk. Ekteskaps- og samlivssyn og abortspørsmål har lenge vært blant de fremste teologiske «markørene» på skillet mellom liberale og konservative fortolkere i kristen sammenheng i Norge. Dette temaet i religionen er dermed en sentral del av det religiøse standpunktet og grunnlaget for NLA.

2 Rettskilder

I punkt 2 gjennomgås de sentrale lovene og forarbeidene. I punkt 2.1 gjennomgås universitets- og høyskoleloven av 2005. I punkt 2.2 og gjennomgås den nå opphevede Privathøyskoleloven (1986). I punkt 2.3 gjennomgås diskrimineringsvernet i likestillings- og diskrimineringsloven. I punkt 2.4 gjennomgås noen utvalgte avtalerettslige og arbeidsrettslige prinsipper.

2.1 Universitets- og høyskoleloven (2005) – hjemmel for verdimessig grunnlag

Universitets- og høyskoleloven («UH-loven.») gir en felles rettslig ramme for både private og offentlige universitet og høyskoler. Det betyr at det er samme regelverket for offentlige og private institusjoner hva gjelder: organisering, finansiering, kvalitetskrav til undervisning og forskning med kontroll av NOKUT, regler for ansettelser m.m. De samme prinsippene for akademisk frihet gjelder for private og offentlige universitet og høyskoler, jf. UH-loven § 1-5 første ledd. Prinsippet om autonomi gjelder for hele sektoren, jf. § 1-5 tredje ledd. Dette innebærer at institusjonene ikke skal instrueres av myndighetene om sin drift, dog begrenset av statsrådets sektoransvar.

Universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet, jf. UH-loven § 1-5 første ledd første setning. Institusjonen har ansvaret for å sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper, jf. § 1-5 første ledd andre setning.

Universiteters og høyskolars rett til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag er hjemlet i UH-lovens § 1-5 andre ledd:

(2) Universiteter og høyskoler har ellers rett til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag innenfor de rammer som er fastsatt i eller i medhold av lov.

I forarbeidene til bestemmelsens andre ledd uttrykkes det at¹²:

samliv som ekteskap vil innebære et radikalt brudd med det som alltid har vært kirkens lære, og vi kan ikke se at det finnes teologisk grunnlag for å foreta et slikt brudd.»

¹¹ https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/samfunnsansvar/abort/km_1993_utredn_vern_om_fosteret_vern_om_livet.pdf.

«Det kristne menneskesynet understreker menneskets uendelige verd. Dette verd har mennesket fordi det er skapt av Gud og er elsket av Ham... 'Og Gud skapte mennesket i sitt bilde, i Guds bilde skapte han det' (1. Mos. 1, 27)...Menneskets verd og ukrenkelighet gjelder født og ufødt, mann og kvinne, ung og gammel, uansett funksjonsevne og utrustning. Alle er skapt i Guds bilde og likeverdige».

¹² Ot.prp.79 (2003-2004) s. 79

Bestemmelsen er i stor grad en videreføring av de prinsipper som i dag er nedfelt i de alternative vilkår for å kunne søke om statstilskudd etter privathøyskoleloven. Bestemmelsen er særlig praktisk viktig for private institusjoner som er etablert som faglig-pedagogiske alternativ eller som er etablert av etiske eller religiøse grunner. Bestemmelsen tydeliggjør at retten til å ha en slik alternativ innretning av virksomheten er en del av den overordnede akademiske friheten. En institusjons alternative faglige eller verdimessige grunnlag må ikke være overstyrende i forhold til det vitenskapelige innholdet i undervisningen og forskningen.

Institusjonenes rett til å definere sitt eget verdigrunnlag er ytterligere presisert ved en samsvarende plikt for ansatte til å utføre sitt virke «innenfor de rammer som institusjonen fastsetter» eller som «følger av lov», jf. UH-loven § 1-5 fjerde ledd som har følgende ordlyd:

(4) Den som gir undervisning ved institusjon under denne lov har et selvstendig faglig ansvar for innhold og opplegg av denne innenfor de rammer som institusjonen fastsetter eller som følger av lov eller i medhold av lov.

Angivelsen av at den som underviser har et selvstendig faglig ansvar for innhold og opplegg henviser til den akademiske frihet, som også er framhevet i paragrafens første ledd, sammen med institusjonens ansvar for å sikre både det faglige og det forskningsetiske nivået, jf. UH-loven § 1-5 første ledd, hvor dette er formulert på følgende måte:

(1) Universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet. Institusjonene har et ansvar for å sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå, og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper.

Henvisningen til at slik undervisning skal skje «innenfor de rammer som institusjonen fastsetter eller som følger av lov» viser til institusjonenes rett til å fastsette sitt verdimessige grunnlag innenfor rammene av det som følger av lov, jf. § 1-5 andre ledd. På dette punktet suppleres UH-loven av det alminnelige arbeidsrettslige prinsippet om lojalitet i arbeidsforhold for ansatte ved institusjonen. For ansatte som ikke vil forholde seg lojalt til institusjonens verdigrunnlag blir det dermed et spørsmål om i hvilken grad en ansatt kan velge å motarbeide institusjonens verdigrunnlag før det kan få arbeidsrettslige konsekvenser.

Fra behandlingen av Ot.prp.79 (2003-2004) i Stortinget siteres følgende¹³:

Departementet understreker at et felles overordnet formål for institusjonene ikke innebærer en innskrenkning i muligheten for å representere et faglig-pedagogisk alternativ, eller et alternativ som er religiøst eller etisk begrunnet. Departementet foreslår å lovfeste at institusjoner under loven har rett til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag innenfor lovens rammer. Men departementet anfører at dette grunnlaget ikke må være overstyrende i forhold til det vitenskapelige innholdet i undervisningen og forskningen. Den akademiske og kunstneriske frihet foreslås styrket og tydeliggjort. Departementet foreslår å lovfeste et forbud mot direkte pålegg fra en institusjons eier eller overordnet myndighet når det gjelder individuelle ansettelser eller utnevnelser. Private institusjoner kan imidlertid i sine vedtekter f.eks. ha egne bestemmelser om vilkår for ansettelse

Videre sier kirke-, utdannings- og forskningskomiteen at de private skolene må oppfylle demokratiske verdier om medbestemmelse fra ansatte og studenter i styrende organer samt krav om kjønnsbalanse i styret¹⁴.

¹³ Se Innst.O.nr.48 (2004–2005) Innstilling fra kirke-, utdannings- og forskningskomiteen om lov om universiteter og høyskoler siteres følgende pkt. 3.1

¹⁴ Se Innst.O.nr.48 (2004–2005) Innstilling fra kirke-, utdannings- og forskningskomiteen om lov om universiteter og høyskoler siteres følgende pkt. 9.1

I etterarbeider til den gjeldende UH-loven¹⁵, Aune-utvalget NOU 2020:3 Ny lov om universiteter og høyskoler, anbefales det en videreføring av gjeldende rett på dette området, se punkt 33.3 tredje avsnitt¹⁶:

Universiteter og høyskolars rett til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag er lovfestet i universitets- og høyskoleloven § 1-5 andre ledd, en bestemmelse utvalget foreslår å videreføre, se kapittel 15.[...] Uavhengig av verdigrunnlag er alle høyskoler og universiteter pliktig til å hindre diskriminering og fremme likestilling, i tråd med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven.

Aune-utvalget redegjør på følgende måte for hvordan sammenhengen mellom den akademiske frihet og en institusjons verdigrunnlag skal praktiseres¹⁷:

Tredje ledd tydeliggjør at institusjonenes praktisering av sitt faglige og verdimessige grunnlag må skje innenfor de rammene som følger av plikten til å fremme og verne om den akademiske friheten etter første ledd. Bestemmelsen er i praksis særlig viktig for private institusjoner som er etablert på et religiøst grunnlag. Prinsippet om individuell akademisk frihet omfatter også institusjoner med alternativ faglig eller verdimessig grunnlag, men det er en forutsetning for virksomheten på denne typen institusjoner at det faglige eller verdimessige grunnlaget innebærer noen begrensninger i den enkelte ansattes akademiske frihet. Dette kan for eksempel være forskningsetiske begrensninger eller verdibegrunnede rammer for undervisningen. En forutsetning for denne typen begrensninger er at de er godt begrunnet i institusjonens faglige eller verdimessige grunnlag. For å være legitime må slike begrensninger også tydelig angis før ansettelse og nedfelles skriftlig i ansettelseskontrakter slik at det er klart at den ansatte aksepterer dem som en del av ansettelsesvilkårene. Slike begrensninger må ikke være av en slik art at institusjonens virksomhet ikke kan sies å overholde kravene i første ledd. Bestemmelsen tydeliggjør at retten til å ha en slik alternativ innretning av virksomheten er en del av institusjonens faglige autonomi.

Aune-utvalget forankret sine vurderinger i fem grunnleggende prinsipper for sektoren: akademisk frihet, gratisprinsippet, samfunnsmandatet og bærekraftmålene, autonomi og rettssikkerhet¹⁸.

2.2 Privathøyskoleloven (1986) – historisk tilbakeblikk om verdimessig grunnlag

Ved Stortingets vedtakelse av UH-loven (2005) ble de offentlige og private høyskoler og universitet samlet i en felles lov og Privathøyskoleloven (1986) opphevet. Privathøyskoleloven var historisk da den ble vedtatt fordi den lovfestet driften til de private høyskolene for første gang. Flere av høyskolene hadde eksistert i flere ti-år uten at de var lovregulert. Formålet var å sikre institusjonen forutsigbare økonomiske rammer og med det, tilrettelegge for en stabil drift. Det er naturlig å se de kristne privathøyskolene som en forlengelse av de kristne privatskolene som driver sin virksomhet i grunnskole og videregående skoler.

Forarbeidene til privathøyskoleloven¹⁹, gir innledningsvis et historisk tilbakeblikk om privatskolenes betydning i det europeiske skolesystem og i det norske samfunnet. I 1985 forarbeidene angis at det har vært privateide skoler i 100-150 år uten at det hadde vært noen enhetlig privatskolelovgivning²⁰. Det hadde vært praktisert ulik grad av økonomisk støtte fra det offentlige, men en tendens var at de

¹⁵ Lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 nr. 15

¹⁶ NOU 2020:3 Ny lov om universiteter og høyskoler s. 324 – 325.

¹⁷ NOU 2020:3 Ny lov om universiteter og høyskoler s. 369 – 370.

¹⁸ NOU 2020:3, punkt 3.2 s. 44

¹⁹ Ot.prp.nr. 69 (1984-1985) Om lov om eksamensrett for og statstilskudd til private høyskoler

²⁰ Se Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), Kap. 2.1, første og annet avsnitt. Se kap. 2.2 Privatskolevesenet i historisk perspektiv.

typisk profesjonsrettede skolene som sykepleier og lærerskoler mottok mer støtte enn de øvrige privatskolene. Privatskoleloven²¹ av 1970 innførte rett til økonomisk støtte til en rekke privatskoler etter spesifiserte tilskuddsbestemmelser. Høgskoler ble definert utenfor privatskoleloven, jf. St.meld.nr.19 1977-78 Om gjennomføringen av lov av 6. mars 1970 om tilskudd til private skoler²².

Privathøgskolelovens formålsbestemmelse § 1 var kortfattet: «*Loven skal bidra til å sikre drift av private høyskoler som faglig er på høyde med statlige*». Forarbeidene forklarer formålet mer i dybden. Det angis tre hovedgrunner bak fremleggelsen av loven: 1) utdannelsesmessig mangfold, 2) trygghet for høyskoler med særformål og 3) utdannelsesbehov.

Om utdannelsesmessig mangfold sier forarbeidene: «I et lite og relativt homogent samfunn som det norske er mangfold og variasjon av det gode; dette gjelder også på det utdannelsesmessige området»²³. Departementet viser videre til en uttalelse fra norsk Lektorlags privatskolelovutvalg fra 1963 og som departementet mener beskriver dets syn godt: «Eit demokrati må spele i mange fasettar, og det kan vere nyansar som ikkje alltid kjem fram i den offentlege skolen. Vi må sjå det som ei vinning at der er dei som vil gå sine egne vegar, og vi bør legge vilkåra til rette for dei, ikkje sette uoverkomande stenge. Det ville vera eit stort tap for oss om vi ikkje fekk med all den rikdommen som det fulle fargespelet kan gi oss».²⁴ Departementet viste deretter til tre ulike skoletyper for å illustrere bredden og variasjonen; Antroposofisk seminar med Rudolf Steinerskolens lærerutdanning, NKIs tekniske skole – Ingeniørhøgskolen og de private musikkonservatoriene. Videre viser departementet til de private lærerskolene som oppstod på slutten av 1800-tallet og begynnelsen av 1900-tallet, private middelskoler og «*studentfabrikker*» og videregående skoler som alt bidrar til et mangfold. Departementet avslutter med å si at forslaget til privathøgskoleloven vil bidra til å gjøre forvaltningen av det samlede pedagogiske potensialet bedre enn i dag.²⁵

Om trygghet for høyskoler med særformål viser departementet til Norges folkerettslige forpliktelse til å respektere foreldres rett til å gi sine barn en undervisning og oppdragelse som svarer til eget livssyn eller religiøs overbevisning. Departementet viser til Tilleggsprotokoll om Europarådets konvensjon om FNs menneskerettighetserklæring av 20. mars 1952 artikkel 2²⁶ og UNESCO-konvensjonen av 14. desember 1960 artikkel 2²⁷.

²¹ Lov om tilskudd til private skoler av 6. mars 1970 nr. 4

²² Innst. S.nr. 212 (1977-78) Tilråding frå kyrkje- og undervisningsnemnda om gjennomføring av lov av 6. mars 1970 om tilskudd til private skoler s. 7 – 8.

²³ Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), kap. 2.1, 1) Utdannelsesmessig mangfold

²⁴ Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), kap. 2.1, 1) Utdannelsesmessig mangfold

²⁵ Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), kap. 2.1, 1) Utdannelsesmessig mangfold

²⁶ Art 2. *Right to education*: No person shall be denied the right to education. In the exercise of any functions which it assumes in relation to education and to teaching, the State shall respect the right of parents to ensure such education and teaching in conformity with their own religious and philosophical convictions.

²⁷ Sitat fra NOU 2012: 1 Til barnets beste – ny lovgivning for barnehagene, pkt 12.2 tredje avsnitt: UNESCO-konvensjonen² mot diskriminering i undervisningen av 14. desember 1960 trådte i kraft i 1962 og ble ratifisert av Norge i 1963. Konvensjonen er ikke inkorporert i norsk rett, men er likevel folkerettslig bindende for Norge. Konvensjonens formål er å beskytte mot diskriminering i utdanningsinstitusjonene. I henhold til konvensjonen omfatter diskriminering enhver forskjellsbehandling, utelukkelse, begrensning eller begunstiging på grunn av rase, farge, kjønn, språk, religion, politiske eller andre anskuelser, nasjonal eller sosial opprinnelse, økonomiske forhold eller fødsel, hvis formål eller virkning er å oppheve eller svekke likestilling i undervisningen, jf. konvensjonens artikkel 1. Begrepet undervisning omfatter undervisning av alle slag og på alle trinn i utdanningsløpet, og innbefatter selve adgangen til undervisningen, undervisningens innhold og kvalitet, og de forholdene den gis under, jf. artikkel 1 (2). Artikkel 5 bokstav b sikrer foreldrenes og foresattes rett til å velge andre undervisningsinstitusjoner enn de offentlige for sine barn. Også barnas overbevisning skal respekteres. Dette harmonerer med alminnelige barnettslige prinsipper om barnas rett til selvbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med alder og forutsetninger, der barnet som eget rettssubjekt med selvstendige rettigheter trer stadig klarere frem.

Departementet er i forarbeidene tydelig på at det offentlige ikke har en tilsvarende rettslig forpliktelse til å tilrettelegge for livssynsbasert høyskoleutdanning som de har for grunnskoleutdanning, men de verdiene som ligger til grunn for konvensjonene har likevel relevans for den høyere del av utdanningssektoren. Departementet ser det som viktig at religiøse eller andre grupper som ikke finner seg til rette i det offentlige høyskoleverket, ikke blir stående uten muligheter. Derfor går departementet inn for at skolens statstilskudd forankres i lov. De viktigste livssynsbaserte høyskolene er ifølge departementet: Det teologiske Menighetsfakultetet, misjonshøgskolen i Stavanger, Norsk Lærerakademi og de diakonale helsefaghøyskolene (sykepleier, vernepleier og sosialhøyskoler drevet av organisasjoner innen Den norske kirke).²⁸

Om *utdannelsesbehov* sier departementet at de private høyskolene innfrir et utdannelsesbehov av ikke uvesentlig betydning og størrelse på områder hvor staten bare delvis har påtatt seg et skoleansvar. Som eksempler nevnes, revisorutdannelse, bedriftsøkonomi, musikkfag, diverse helsefag og presteutdannelse. Departementet ser ingen grunn til at de samme behovene ikke skal kunne oppfylles av private skoler også i fremtiden. Forutsetningen er at de økonomiske betingelsene skolene arbeider under gjør det mulig å oppfylle de krav staten må stille for at virksomheten skal kunne drives på tilfredsstillende måte. Departementet presiserer at det ikke anses ønskelig å pålegge skolene flere restriksjoner enn nødvendig, nettopp fordi skolene ikke skal fratas: «*muligheten til å funksjonere etter sine egentlige forutsetninger – som institusjoner hvor det særegent verdifulle består i at de arbeider nettopp på andre måter enn de offentlige høyskolene*».²⁹ Loven skulle derfor begrenses til det som er nødvendig for å sikre at eksamensrett tildeles på et forsvarlig grunnlag og at statstilskuddene forvaltes etter Stortingets regler og forutsetninger.

Grunnvilkåret for både å få eksamensrett og for å få statstilskudd skulle være det samme som for statlig tilskudd etter privatskoleloven: Skolen må:³⁰

- a. være opprettet av religiøse eller etiske grunner, eller
- b. som et faglig pedagogisk alternativ, eller
- c. utfylle det offentlige utdanningstilbud på felter hvor det er et udekket behov.

Dette forslaget ble fremmet som § 11 i lovutkastet. I merknaden sier departementet om bokstav a) at skolen må være opprettet av religiøse eller etiske grunner. For at en høyskole skal komme under denne kategorien, må dens religiøse/etiske formål være avgjørende for undervisningsoppleggets særpreg.³¹

I merknadene til departementets lovutkast til § 7 om opptak av studenter sier departementet: «at det har funnet det utvilsomt at en privat høyskole må ha rettmessig adgang til å sette som vilkår for opptak at *søkerne godtar og erklærer seg lojale mot det formål høyskolen har. Det ville for eksempel være liten mening i at en høyskole som utdanner misjonærer på et område, ikke skulle kunne sikre seg at studenter som opptas, er på linje med høyskolens formål, og innstilt på å arbeide for det etter endt utdanning*».³²

Det ble ikke i Ot.prp.nr.69 (1984-85) drøftet om ansatte ved skolen var forpliktet under skolens verdigrunnlag, da dette nok ikke ble sett på som en relevant problemstilling all den tid eiernes autonomi ble framhevet som en opplagt forutsetning for å kunne lovregulere institusjonene. Av lovens § 3, tredje og fjerde ledd framgår det at:

²⁸ Se Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), kap. 2.1, 2) Trygghet for høyskoler med særformål. Det bemerkes at Norsk lærerakademi i dag er NLA.

²⁹ Se Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), kap. 2.1, 3) Utdannelsesbehov

³⁰ Se Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), kap. 3 punkt. 6.

³¹ Se Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), merknad til § 11 side 30 og 31.

³² Se Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), merknad til § 7 side 28.

Høyskolens eier kan oppnevne alle styrets medlemmer om høyskolen har et høyskoleråd med medlemmer fra ansatte og studenter, jf. § 4.

Styret fastsetter de reglementer og instruksjoner som skal gjelde på høyskolen og ansetter personale i faglige stillinger.

Videre uttales det i proporsjonen at:³³

Regjeringen legger stor vekt på at de private høyskolenes uavhengighet og integritet skal respekteres fullt ut.

2.3 Diskrimineringsvernet

Gjennomgangen av diskrimineringsvernet er inndelt i følgende punkter: Punkt 2.3.1 Likestillings- og diskrimineringsloven, punkt 2.3.2 Arbeidsmiljølovens diskrimineringsvern og punkt 2.3.3 Rettspraksis og forvaltningspraksis om diskrimineringsforbudet.

2.3.1 Likestillings- og diskrimineringsloven § 30 jf. § 6 jf. § 9

2.3.1.1 Generalbestemmelsen, direkte og indirekte forskjellsbehandling

Det generelle diskrimineringsforbudet følger av likestillings- og diskrimineringsloven³⁴ («Idl.») § 6. Lovens § 9 definerer unntakene, eller hva som skal anses å være lovlig forskjellsbehandling, og følgelig ikke vil være diskriminering rettslig sett. Lovens § 30 regulerer innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser. Diskrimineringsforbudet er universelt og gjelder dermed på alle samfunnsområder.

Lovens § 6 er den sentrale materielle bestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven, og den inneholder lovens hovedregel om diskriminering. Etter bestemmelsens første ledd er:

“Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene [...] forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.”

Etter lovens §§ 7 og 8 defineres det nærmere hva som anses for diskriminering. Det skilles her mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger der en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.

For at det skal foreligge direkte forskjellsbehandling, må det etter lovens forarbeider ha ført til «skade eller ulempe for den som forskjellsbehandles, for eksempel at forskjellsbehandlingen fører til tap av fordeler, økonomisk tap eller færre muligheter sammenlignet med andre i en tilsvarende situasjon. Forholdet må ha en konkret og direkte betydning for bestemte fysiske personer. Det er ikke krav om kvalifisert dårligere behandling, men helt marginale og ubetydelige ulemper vil ikke oppfylle kravet. Det må tas utgangspunkt i en objektiv vurdering av hva som anses som å bli behandlet dårligere. (...)»³⁵

³³ Se Ot.prp.nr. 69 (1984-1985, s. 14.

³⁴ Lov om likestilling og forbud mot diskriminering av 16. juni 2017 nr. 51

³⁵ Prop.81 L (2016–2017) side 314-315

Et eksempel på direkte forskjellsbehandling vil være der en ansatt ikke får ansettelse eller ikke får like muligheter til jobbforfremmelser som andre ansatte når det er basert på for eksempel at vedkommende har et bestemt kjønn, nedsatt funksjonsevne eller seksuell orientering.

Indirekte forskjellsbehandling er definert som handlinger, unnlater, praksis, betingelser eller bestemmelser som tilsynelatende er nøytrale, som vil stille personer dårligere enn andre på grunn av et diskrimineringsgrunnlag som omfattes av ldl. § 6 første ledd. En handling som innebærer indirekte forskjellsbehandling kjennetegnes ved at handlingen, praksisen mv. er nøytral i den forstand at den eksempelvis ikke er motivert av eller direkte tilknyttet forholdene nevnt i § 6 første ledd. Det kan eksempelvis være at en praksis er iverksatt med det formål å ivareta legitime hensyn, men at den faktisk vil ramme en bestemt gruppe.³⁶ En tilsynelatende nøytral regel får en skjev effekt i forhold til noen av de vernede kategoriene som for eksempel, kjønn, nedsatt funksjonsevne eller seksuell orientering.

Grensedragningen mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling kan i praksis være vanskelig å trekke, også i problemstillingene som denne betenkningen reiser.

Både direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av et av de vernede grunnlagene kan likevel være lovlig, men da må dette rettferdiggjøres gjennom en proporsjonalitetstest. Denne testen gjennomgås nærmere nedenfor om unntaksbestemmelsen.

2.3.1.2 Unntaksbestemmelsen – om forskjellsbehandling likevel kan være lovlig - proporsjonalitetstesten

Om en direkte eller indirekte forskjellsbehandling kan anses for å være lovlig, må avgjøres etter en vurdering av unntaksvilkårene i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 9 og 10, jf. § 11.

For vurderingstemaet for denne betenkningen må det sondres mellom de ulike typer forskjellsbehandling som gjør seg gjeldene. En vurdering av om det foreligger grunnlag for lovlig forskjellsbehandling må foretas konkret i tilknytning til den aktuelle forskjellsbehandlingen som finner sted. Etter ldl. § 9 andre ledd har arbeidsgivere bare adgang til å foreta direkte forskjellsbehandling i arbeidsforhold og ved valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere

«på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk [...] hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt».

Det er en snever åpning for slik forskjellsbehandling etter andre ledd. Kravene etter andre ledd er tilleggsvilkår til vilkårene som følger av § 9 første ledd.³⁷

Likestillings- og diskrimineringsloven § 9 er lovens hovedbestemmelse om unntak fra diskrimineringsforbudet. Etter denne bestemmelsen er ikke all forskjellsbehandling ulovlig. Det kan være legitime grunner til å forskjellsbehandle. Forskjellsbehandlingen kan være tillatt dersom den; i) har et saklig formål og, ii) er nødvendig for å oppfylle formålet, og iii) forskjellsbehandlingen er forholdsmessig ovenfor den som rammes. Det andre kriteriet om at tiltaket er nødvendig betyr i praksis at det ikke skal være andre måter å oppnå det saklige formålet på. Det siste kriteriet kalles for proporsjonalitetstesten og innebærer en avveining mellom behovet for å forskjellsbehandle for å oppnå en stilling for noen på den ene siden, veid mot ulempen som oppstår for de(n) som opplever

³⁶ Prop.81 L (2016–2017), side 314-315.

³⁷ Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad, Likestillings- og diskrimineringsloven. Lovkommentar, § 9. Lovlig forskjellsbehandling, Juridika (kopiert 20. april 2021)

å bli forskjellsbehandlet på den andre siden. Alle tre betingelser må være oppfylt samtidig for at slik forskjellsbehandling skal være lovlig.

2.3.1.3 Generelt forbud mot innhenting av visse opplysninger i ansettelsesprosesser

Det gjelder et forbud mot innhenting av visse opplysninger i ansettelsesprosesser, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven § 30. Denne regelen underbygger forbudet mot diskriminering i arbeidsforhold. Her, som i unntaksbestemmelsen i § 9, er det er likevel åpnet for innhenting av opplysninger om egenskaper som har *avgjørende betydning for utførelsen av arbeidet eller yrket*. Bestemmelsene må sees i sammenheng med det arbeidet som skal utføres

2.3.2 Arbeidsmiljølovens diskrimineringsvern

Det følger av arbeidsmiljøloven («aml»)³⁸ § 13-1 fjerde ledd at diskriminering som følge av blant annet religion, livssyn og seksuell orientering reguleres av likestillings- og diskrimineringsloven.

Diskrimineringsvern vedrørende religiøse spørsmål i arbeidsforhold var tidligere regulert av Arbeidsmiljøloven av 1977³⁹ § 55A. I tilknytning til en oppsigelsessak ved Kristelig Gymnasium vurderte Borgarting lagmannsrett⁴⁰ betydningen av skolens verdigrunnlag på følgende måte:

Arbeidsmiljøloven § 55 A gir KG en vid adgang til i forbindelse med ansettelser å stille spørsmål til søkerne om deres religiøse og moralske oppfatninger og formulere krav i den forbindelse. Dette innebærer imidlertid ikke at skolen selv kan definere det saklighetsbegrep som arbeidsmiljøloven opererer med som vilkår for oppsigelse, selv om skolens særpreg selvsagt vil inngå i vurderingen.

Saken ble anket videre til Høyesterett⁴¹), men ble avvist som følge av at ankende part ikke lenger ble ansett å ha rettslig interesse i sakens utfall siden han hadde byttet arbeidsgiver og ikke lenger var ansatt ved KG. Lagmannsrettens vurdering av dette spørsmålet ble følgelig ikke overprøvd, og har ikke kommet på spissen i senere rettspraksis.

Etter at KG-dommen ble avsagt, har det skjedd flere lovendringer og forholdet reguleres nå av likestillings og diskrimineringsloven av 2017.⁴² Spørsmålet blir da om det også har skjedd en rettsutvikling slik at vurderingen av arbeidsgivers rett til å vektlegge religiøse verdigrunnlag ved ansettelser har endret seg med ny lovgivning.

Parallelt med innføringen av ny arbeidsmiljølov i 2005 ble det vedtatt en lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.⁴³. Bestemmelsene om diskriminering som følge av disse grunnlagene ble løftet ut av arbeidsmiljøloven og tatt inn i diskrimineringsloven. Det ble samtidig presisert i forarbeidene til arbeidsmiljøloven⁴⁴ at dette var ment som en videreføring av gjeldende rett:

Til § 13-4 Innhenting av opplysninger ved ansettelse

Bestemmelsen, som regulerer arbeidsgivers adgang til innhenting av opplysninger ved ansettelse, er en videreføring av § 54 D nr 4. Hovedregelen går frem av paragrafens første ledd og unntaket går frem av andre ledd. Bestemmelsen innebærer en videreføring av

³⁸ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62

³⁹ Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 4. februar 1977 nr. 4

⁴⁰ RG-1998-86

⁴¹ Rt-1997-1983

⁴² Lov om likestilling og forbud mot diskriminering av 16. juni 2017 nr. 51

⁴³ LOV-2005-06-03-33

⁴⁴ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005), merknad til § 13-4

tidligere § 55 A 1. ledd, og når det gjelder den nærmere tolkning av bestemmelsen vises det derfor til Ot. prp. nr 30 (1981-1982) og Innst. O. nr. 27 (1997-1998).

I forbindelse med spørsmål om endringer i likestillingsloven og arbeidsmiljøloven vurderte departementet i 2009 om trossamfunnenes adgang til å forskjellsbehandle skulle videreføres. Departementet uttaler blant annet følgende⁴⁵:

Troslærene har sine opprinnelser langt tidligere enn retten til vern mot diskriminering, som har røtter i den europeiske opplysningstid. Verdensreligionenes troslære inkluderer alle formuleringer som setter individer innenfor trossamfunnet i ulik stilling, blant annet ut fra kjønn. Dette innebærer en konflikt mellom den kollektive trosfrihet på den ene siden, og moderne krav om individuelle menneskerettigheter på den annen side. Inkulturasjon, som innebærer historisk fortolkning av troslæren, har bidratt til å redusere konfliktnivået mellom den kollektive trosfriheten og individuelle menneskerettigheter. Departementet erkjenner samtidig at en som lovgiver ikke fullt ut kan forene en ubeskåret rett til kollektiv trosfrihet og fulle individuelle menneskerettigheter, også innenfor trossamfunn.

På samme måte som utvalget viser departementet til at både grunnloven og internasjonale forpliktelser som Norge har sluttet seg til, gir handlinger som kan begrunnes i religionsfriheten en særstilling i forhold til andre handlinger. Særlig gjelder dette for handlinger som står i direkte sammenheng med sentrale elementer i troen. Religionsfriheten beskytter ikke bare mot lovregler som har til formål å regulere eller begrense religionsutøvelse eller som diskriminerer mellom forskjellige trosretninger; den må også i en viss utstrekning beskytte mot generelle lover der disse har som konsekvens at elementer som er sentrale for den aktuelle troen blir forbudt. Religionsfriheten har både et individuelt og et kollektivt element, som departementet mener må beskyttes. Det er i forhold til den institusjonelle delen av religionsfriheten retten til ikke å bli diskriminert kan komme i konflikt med trossamfunnenes autonomi med hensyn til ulike aspekter av religionsutøvelsen.

Departementet konkluderte deretter med at det ville være hensiktsmessig å videreføre en viss adgang til forskjellsbehandling, selv om den retten burde reduseres noe i forhold til det som da var gjeldende rett⁴⁶:

Departementet anser at avveining må baseres på følgende elementer:

- *-En innskrenking i trosfriheten eller vernet mot diskriminering må ikke gå lenger enn det som er nødvendig for å ivareta formål som er beskyttet gjennom den andre rettigheten.*

-Trossamfunnenes adgang til forskjellsbehandling må være saklig og kunne begrunnes og belegges i troslæren som gjelder for trossamfunnet

Departementet konkretiserer vurderingene gjennom en del typetilfeller, og uttaler i den forbindelse⁴⁷:

Virksomheter som drives av trossamfunn eller som ikke drives av et trossamfunn, men likevel har et religiøst formål, vil i utgangspunktet kunne påberope seg saklighetsregelen. Aktiviteten i slike virksomheter har ofte liten eller ingen sammenheng med religionsutøvelsen og har derfor et svakere eller intet vern i religionsfriheten. Det vil derfor kun være i noen få, helt spesielle, tilfeller at forskjellsbehandlingen vil være saklig. Krav om samlivsform vil ikke kunne stilles til alle i virksomheten. Unntaket vil bare kunne påberopes for enkelte helt bestemte stillinger i virksomheten. I barnehager og skoler vil dette kun være stillinger der

⁴⁵ Ot.prp.nr.79 (2008–2009), s. 34.

⁴⁶ Ot.prp.nr.79 (2008–2009), s. 35.

⁴⁷ Ot.prp.nr.79 (2008–2009), s. 44.

arbeidstakeren deltar i religionsundervisningen. Utestengningen vil dessuten ikke være forholdsmessig hvis det er andre ansatte i virksomheten som står for eller kan stå for (hoveddelen av) det religiøse pedagogiske opplegget.

Videre presiseres det at⁴⁸:

Departementet gjør oppmerksom på at et diskrimineringsforbud ikke innebærer at statlige organer, ombudet eller nemnda eller andre utenfor trossamfunnet kan bestemme hvem som skal ansettes eller utnevnes. Dette vil være opp til trossamfunnet. Forbudet betyr at en persons kjønn eller seksuelle orientering ikke skal være diskvalifiserende.

Dette resulterte blant annet det ble foreslått en endring i aml. § 13-3⁴⁹:

Forslaget innebærer at det særlige unntaket for religiøse trossamfunn oppheves. Krav til samlivsform ved ansettelser i stillinger med arbeidsoppgaver knyttet til trosutøvelsen eller den religiøse virksomheten til trossamfunn, må i stedet hjemles i den generelle saklighetsregelen i § 13-3 første ledd. Forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering eller samlivsform må være religiøst begrunnet og nødvendig ut fra trossamfunnets eller virksomhetens religiøse lære. Det er også et vilkår at forskjellsbehandlingen ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den det gjelder. Ansettelser i henholdsvis trossamfunn, virksomheter som drives av trossamfunn og virksomheter som har et religiøst formål, faller i utgangspunkt inn under bestemmelsens anvendelsesområde. Det kan blant annet omfatte barnehager, skoler, aldershjem, sykehjem mv., men også misjonsorganisasjoner og andre typer religiøse organisasjoner.

Ansettelse av religiøse ledere, prester og lærere i trossamfunn ligger i bestemmelsens kjerneområde. Lovens vilkår for å forskjellsbehandle kan også være oppfylt i saker som gjelder en annen type stilling som har en religiøs funksjon i trossamfunn, ansettelse i virksomheter som drives av trossamfunn, og ansettelse i virksomheter som har et religiøst formål. Det må godtgjøres at en ansatt må medvirke til gjennomføringen av aktivitet med religiøst innhold som virkeliggjør virksomhetens formål. Dette vil bero på en konkret vurdering i hver enkelt sak. En vaktmester på en internatskole vil for eksempel kunne være omfattet dersom vedkommende også har en funksjon som sjelesørger for beboerne.

Departementet foreslo ikke noen endringer i diskrimineringsloven⁵⁰ som følge av den rettslige gjennomgangen.

I 2016-17 ble det på nytt vurdert om religiøst verdigrunnlag fortsatt skal gi grunnlag for en viss forskjellsbehandling i forarbeidene til den nye likestillings- og diskrimineringsloven som kom i 2017. I forarbeidene gis det en beskrivelse av gjeldende rett⁵¹:

Religionsfriheten gir trossamfunn og andre religiøse organisasjoner eller virksomheter rett til å påberope seg religiøst begrunnet forskjellsbehandling i bestemte tilfeller. Det innebærer at trossamfunn kan ha en videre adgang til å forskjellsbehandle enn andre virksomheter, fordi religiøs lære kan være en saklig grunn for forskjellsbehandling. Unntaksadgangen i diskrimineringsloven om seksuell orientering § 16 skal likevel ikke forstås slik at alle stillinger i livssynsorganisasjoner mv. faller inn under unntakene. Det må foretas en vurdering av den konkrete stillingens betydning for gjennomføringen av virksomhetens formål. Selv om en virksomhet er knyttet til en bestemt religion eller et bestemt livssyn, vil slike virksomheter også ofte ha stillinger som ikke har spesiell betydning for å fremme formålet. Dette kan for

⁴⁸ Ot.prp.nr.79 (2008–2009), s. 45.

⁴⁹ Ot.prp.nr.79 (2008–2009), s. 62.

⁵⁰ Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. av 3. juni 2005 nr. 33.

⁵¹ Prop.81 L (2016 – 2017), s. 267 – 268.

eksempel være stillinger med rent administrative oppgaver, renholdere eller vaktmestere. Religionsfriheten og retten til ikke-diskriminering må derfor veies opp mot hverandre i hver enkelt konkrete sak. Dette gjør det vanskelig å angi hvilke forhold som vil komme innunder unntaksadgangen.

Departementets anbefaling er en videreføring av gjeldende rett⁵²:

27.3.7.9 Tros- og livssynssamfunns adgang til å innhente opplysninger om samlivsform, religion og livssyn

Departementet foreslår å videreføre den særlige adgangen til innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform og søkerens livssyn eller religiøse syn i forbindelse med ansettelse i virksomheter som har til formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn.

Departementet foreslår at unntaket fra forbudet mot innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform eller søkerens religion eller livssyn, reguleres samlet i bestemmelsens tredje ledd. Dette innebærer at innhenting av slike opplysninger vil være tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet.

Unntaket er en videreføring av gjeldende rett. For at det skal være tillatt å kreve opplysninger om samlivsform eller søkerens religion eller livssyn, skal det derfor fortsatt måtte opplyses i stillingsannonsen at slike opplysninger vil bli krevet.

2.3.3 Rettspraksis og forvaltningspraksis om diskrimineringsforbudet

I rettspraksis har diskrimineringsforbudet basert på religiøs overbevisning og seksuell orientering vært tema i flere saker. I det følgende gjennomgås et utvalg saker som viser hvordan proporsjonalitetstesten skal foretas. Hensikten er ikke å gi en uttømmende redegjørelse av all relevant praksis.

Høyesterett behandlet spørsmålet om arbeidsgivers rett til å si opp en arbeidstaker som av religiøse grunner reserverte seg mot visse arbeidsoppgaver i sin jobb som lege.⁵³ Selv om denne saken har en annen vinkling enn denne betenkningens vurderingstema, er Høyesteretts betraktninger i tilknytning til Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen likevel av interesse⁵⁴:

78) For at en overbevisning skal falle inn under bestemmelsen, oppstilles ifølge konvensjonspraksis to krav. Det må foreligge en viss grad av overbevisning, alvor, sammenheng og viktighet, og utøvelsen av overbevisningen må være nært knyttet til det aktuelle livssynet, jf. Eweida-dommen avsnittene 81 og 82.

Deretter redegjør Høyesterett for de tre vilkårene som følger av EMK artikkel 9: Spørsmålet om inngrepet i religionsfriheten ivaretar et legitimt formål, om det har hjemmel i nasjonal lovgivning og om det er nødvendig i et demokratisk samfunn. Retten vurderer det siste hensynet slik⁵⁵:

82) Avgjørende blir dermed det tredje vilkåret etter artikkel 9 nr. 2 – at inngrepet er nødvendig i et demokratisk samfunn. Det følger av EMDs praksis at det her kreves en forholdsmessighetsvurdering. Statene gis et visst skjønnsmessig spillerom («margin of appreciation»), men inngrepet må være rimelig og forholdsmessig, hensett til de formål som skal ivaretas, jf. Eweida-dommen avsnitt 84. Dette vil bero på en konkret vurdering, likevel

⁵² Prop.81 L (2016 – 2017), s. 277.

⁵³ HR-2018-1958-A.

⁵⁴ HR-2018-1958-A, avsnitt 78.

⁵⁵ HR-2018-1958-A, avsnitt 82.

slik at den overordnede generelle avveining av de motstående hensyn som har ført til den regel som anvendes, vil bli tillagt stor vekt også ved vurderingen av om det foreligger en krenkelse etter EMK. Men særlige omstendigheter i den enkelte sak kan føre til at et inngrep, som gjennomgående fremstår som velbegrunnet, etter en konkret vurdering likevel må anses å utgjøre en krenkelse.

I denne høyesterettssaken ble kvinners rett til helsehjelp satt opp mot legens rett til av samvittighetsgrunner å reservere seg mot å sette inn spiral. Høyesterett kom til at kommunen, tross legens reservasjon, ikke hadde saklig grunn for oppsigelse nettopp fordi kvinner kunne få slik helsehjelp fra andre i helsevesenet. Kravet om at tiltaket var nødvendig var derfor ikke oppfylt.

Høyesterett uttalte i avveiningen om begrensningen av religionsfriheten er nødvendig i et demokratisk samfunn i premiss 87, der den viser til premiss 79 i Eweida-dommen, som har oppsummert den sentrale betydningen av artikkel 9 i den Europeiske Menneskerettserklæring slik:

79. The Court recalls that, as enshrined in Article 9, freedom of thought, conscience and religion is one of the foundations of a 'democratic society' within the meaning of the Convention. In its religious dimension it is one of the most vital elements that go to make up the identity of believers and their conception of life, but it is also a precious asset for atheists, agnostics, sceptics and the unconcerned. The pluralism indissociable from a democratic society, which has been dearly won over the centuries, depends on it (see Kokkinakis v. Greece, 25 May 1993, § 31, Series A no. 260-A

Høyesterett viser i avgjørelsen gjentatte ganger til Den Europeiske Menneskerettighetsdomstolens («EMD») dom i saken Eweida m.fl. mot Storbritannia⁵⁶. Eweida-saken omhandlet flere saker om enkeltpersoners rett til å hensynte sin religiøse overbevisning i arbeidssituasjoner. EMD har i samme sakskompleks også en vurdering rundt betydningen av arbeidstakers valg om å tiltre i en stilling hvor han visste det ville bli problematisk å hensynte sine religiøse overbevisninger fullt ut. Det legges til grunn at dette må tas i betraktning, selv om det ikke får avgjørende betydning⁵⁷:

“On the other hand, the applicant voluntarily enrolled on Relate's post-graduate training programme in psycho-sexual counselling, knowing that Relate operated an Equal Opportunities Policy and that filtering of clients on the ground of sexual orientation would not be possible (see paragraphs 32-34 above). While the Court does not consider that an individual's decision to enter into a contract of employment and to undertake responsibilities which he knows will have an impact on his freedom to manifest his religious belief is determinative of the question whether or not there been an interference with Article 9 rights, this is a matter to be weighed in the balance when assessing whether a fair balance was struck (see paragraph 83 above).”

En interesseavveining og balansering mellom ulike menneskerettigheter var også tema i en sak for Diskrimineringsnemnda som handlet om hensynet til en lærerassistents religionsfrihet og skolens plikt til å ivareta likebehandling mellom kjønnene.⁵⁸ Saken handlet om det kunne kreves at en ansatt håndhilser likt på begge kjønn for ansettelse ved en skole. Nemnda fant at det å nekte å håndhilse på det motsatte kjønn var tilstrekkelig nært knyttet til religion etter følgende vurdering til å være omfattet av vernet mot diskriminering på grunn av religion:

⁵⁶ EMD-2010-48420.

⁵⁷ EMD-2010-48420, avsnitt 109.

⁵⁸ DIN-2018-48

Nemnda legger enstemmig til grunn at det innenfor muslimsk praksis ikke er direkte sjelden eller uvanlig å ikke håndhilse på det motsatte kjønn. As fortolkning av religiøse skrifter er ikke enestående. Det er etter dette nemndas konklusjon at As overbevisning er å anse som et vernet uttrykk for religion.

Nemndas videre vurderingstema var proporsjonalitetstesten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 7. En konstatert forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet mot diskriminering når den er saklig, nødvendig for å oppnå formålet, og det er et rimelig forhold mellom det en ønsker å oppnå og graden av inngrep overfor den som blir utsatt for forskjellsbehandlingen. Nemndas flertall vurderte nødvendigheten av å nekte å ansette en søker som av religiøse grunner nektet å håndhilse på kvinner på følgende vis:

Flertallet er av den oppfatning at det ikke fantes noe alternativ til kommunens krav om håndhilsing på alle, for å ivareta skolens forpliktelser om likebehandling av kjønnene. Introduisering av en ny og eventuell kjønnsnøytral hilseform, som alternativ til den vanlige hilsemåten i Norge, fremstår som en lite hensiktsmessig løsning. For de fleste ville dette virke konstruert og fremmed, og som noe som åpenbart var begrunnet med og foreslått i den ene hensikt å frita A fra å håndhilse på kvinner. En slik løsning ville derfor ikke reelt sett være egnet til å oppnå formålet; likebehandling av kjønnene.

Nødvendighetskriteriet er etter flertallets syn oppfylt.

Det neste vurderingstema for nemnda var om tiltaket, å nekte ansettelse av en person som nektet å håndhilse på kvinner, var forholdsmessig:

Det siste kriteriet i § 7 er at forskjellsbehandlingen må være forholdsmessig. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven er dette uttrykt på følgende måte på side 119 første spalte, tredje avsnitt, om gjeldende rett: «Endelig er det krav om forholdsmessighet; det må være «et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere». Dette innebærer at det må foretas en interesseavveining mellom de mulige positive effektene forskjellsbehandlingen har for å fremme det aktuelle formålet, og eventuelle negative konsekvenser for den eller de som forskjellsbehandles. Jo mer inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som forskjellsbehandles, jo viktigere må det aktuelle formålet være og desto viktigere må forskjellsbehandlingen være for å fremme det saklige formålet. Kravet til forholdsmessighet innebærer at løsningen samlet sett må fremstå som rimelig. I interesseavveiningen vil hensynet til likestilling og ikke- diskriminering generelt veie tungt, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) kapittel 6.6.3 side 38 og kapittel 16 side 112.»

Formålet bak kommunens krav om håndhilsing er likebehandling av kjønnene. Flertallet konkluderer med at hensynet til As religionsfrihet i dette tilfellet må vike i en interesseavveining med skolens plikt til å ivareta likebehandling mellom kjønnene. Dette gjelder selv om A fikk jobbe en tid i skolen, til tross for at han ikke oppfylte krav som var avgjørende for et ansettelsesforhold i skolen. A har uttalt at bakgrunnen for hans måte å hilse på kvinner på, har sammenheng med at han ønsker å holde seg «ren». Ved å hilse på en måte der han avstår fra all kroppskontakt, verner han seg mot fristelser. Dette er en tankegang som står fjernt fra de idealer om likestilling mellom kjønnene som formidles i norsk skole. Skolens oppgave er å lære barna å bli gode samfunnsborgere. I denne prosessen er skolens ansatte sentrale både som formidlere av kunnskap og som rollemodeller.

*Likebehandling av kjønnene er en minst like tungtveiende verdi i det norske samfunn som religionsfrihet. **Begge verdiene er lovbeskyttet, men krenkelsen av likestillingsverdiene er i denne saken større enn krenkelsen av religionen. Flertallet har her lagt vekt på at***

kravet om å håndhelse på begge kjønnene ikke er en krenkelse av religionens fundament, men en krenkelse av hva flertallet oppfatter som et avgrenset og ikke veldig sentralt utslag av klagerens religiøse oppfatning.⁵⁹

Nemnda gjorde en interesseavveining mellom hensynet til lærerassistentens religionsfrihet og skolens plikt til å ivareta likebehandling mellom kjønnene. Nemndas flertall la til grunn at «krenkelsen av likestillingsverdiene er i denne saken større enn krenkelsen av religionen», og la til at motsatt resultat kunne være uheldig for en ønsket samfunnsutvikling. Dette hensynet ble også vektlagt i Diskrimineringsnemndas sak DIN-2018-325, som også gjaldt krav om håndhelsing.

EU-domstolen har ved flere anledninger på grunnlag av likestillingsdirektivet⁶⁰ avsagt dommer vedrørende arbeidsgivers rett til å kreve lojalitet til et religiøst verdigrunnlag. En av de mest omtalte av disse er C-414/16 *Egenberger*⁶¹.

Sakene er vurdert etter EUs rammedirektiv for likebehandling i arbeidslivet artikkel 4 nr. 2 andre avsnitt. Bestemmelsen gir kirker og andre religions- eller livssynsbaserte virksomheter adgang til å kreve lojalitet til virksomhetens verdisyn fra sine ansatte:

«Under forudsætning af at dette direktiv i øvrigt overholdes, er det således ikke til hinder for, at kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, og som handler i overensstemmelse med den nationale forfatning og lovgivning, kan kræve af personer, der arbejder for dem, at de har en redelig indstilling til og er loyale over for organisationens etik.»

Faktum i Egenberger-saken er aktuelt for den problemstillingen NLA Høgskolen ønsker å få vurdert. Det dreide seg om en forskerstilling utlyst av en organisasjon tilknyttet en protestantisk kirke. Organisasjonen satte medlemskap i kirkesamfunnet som en forutsetning, og Egenberger, som ikke hadde noen kirkelig tilhørighet mente seg diskriminert på religiøst grunnlag da hun fikk avslag på sin søknad. EU-domstolen tok utgangspunkt i EU direktiv 76/207/EØF artikkel 4 nr. 2 og den avveining som må foretas mellom den retten ansatte og jobbsøkere har til ikke å bli diskriminert og religiøse samfunns autonomi, se premissene 47-50. Premiss 50 hitsettes:

«Selv om direktiv 2000/78 således tilsigter at beskytte arbejdstagernes grundlæggende ret til ikke at blive gjort til genstand for forskelsbehandling på grund af deres religion eller tro, forholder det sig ikke desto mindre således, at det nævnte direktiv med dets artikel 4, stk. 2, ligeliges tilsigter at tage hensyn til retten til selvstændighed for kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, således som denne ret er anerkendt i artikel 17 TEUF og i chartrets artikel 10, som svarer til artikel 9 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder (EMRK), undertegnet i Rom den 4. november 1950.»

Domstolen uttaler seg om tolkningen av hvordan direktiver er å forstå og overlater til de nasjonale domstoler å avgjøre saken der rettsregelen skal anvendes på et konkret faktum i overensstemmelse med nasjonal lovgivning. I norsk kontekst betyr det at vurderingene må skje i en fortolkning av relevant lovgivning som likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven m.m. Domstolen er klar på at det skal foretas en reell prøving av begrunnelsen for forskjellsbehandling, premiss 50 hitsettes i dansk tekst:

⁵⁹ Merk at dissensen mente at nødvendighetskravet ikke var oppfylt fordi de anså at det skulle være mulig å finne alternative måter å hilse på som majoriteten burde kunne akseptere. Likeledes mente mindretallet at forskjellsbehandlingen ikke var forholdsmessig.

⁶⁰ EU direktiv 76/207/EØF

⁶¹ ECJ sak Case C-414/16, 224 Judgment of 17 April 2018, Egenberger

«Henset til det ovenstående må det konkluderes, at når en kirke eller en anden organisation, hvis etik er baseret på religion eller tro, til støtte for en retsakt eller en afgørelse, såsom et afslag på en ansøgning om en stilling hos denne, gør gældende, at religion – under hensyn til de pågældende aktiviteter karakter eller den sammenhæng, de indgår i – udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af denne kirkes eller organisations etik, skal en sådan påstand i givet fald kunne gøres til genstand for en effektiv domstolskontrol, som sikrer, at de kriterier, der er fastsat i artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78, er opfyldt»

For at formålet med artikkel 4 nr. 2 skal kunne oppnås, må det legges til grunn at innhenting av opplysninger om søkeres religion eller livssyn vil være tillatt, når vilkårene i bestemmelsen ellers er oppfylt. Om samlivsform, eventuelt syn på hva som er akseptert samlivsform, kan falle inn under begrepet «religion eller tro», er til dels avklart i rettspraksis, gjennom den konkrete vurdering av om handlingen er saklig, nødvendig og proporsjonalt. I EU-domstolens avgjørelse i sak C-68/17, IR v. JQ, ble virksomhetens syn på gjengifte i katolsk lære vurdert som en «etikk basert på religion eller tro», og kravet om lojalitet til denne etikken ble vurdert etter direktivet artikkel 4 nr. 2 andre avsnitt⁶². EU-domstolen foretok også samme vurdering av sammenhengen mellom stillingen til den ansatte sett i forhold til virksomhetens formålsbestemmelse. I saken ble en lege oppsagt fra sin stilling ved et CARITAS sykehus som følge av at han skilte seg og giftet seg på nytt, i strid med den katolske lære^[3]. Her vektla domstolen at legen ikke hadde noen rolle i den religiøse delen av institusjonen og også at personer som ikke selv bekjente seg til katolisismen var ansatt i tilsvarende stillinger som legen, ikke ble behandlet på samme måte. Håndhevingen av formålsbestemmelsen mot den katolske legen førte dermed til ulike behandling av ulike grupper av ansatte. Domstolen uttalte om sammenhengen mellom formålsbestemmelsen og den arbeidsutøvelsen som er nødvendig å vurdere for å kunne si om forskjellsbehandlingen er tillatt eller ikke, se avsnitt 50 (dansk tekst):

«I denne henseende har Domstolen fastslået, at det udtrykkeligt følger af denne bestemmelse, at det er under hensyn til de pågældende aktiviteter »karakter« eller den »sammenhæng«, de indgår i, at religion eller tro i givet fald kan udgøre et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af den pågældende kirkes eller organisations etik som omhandlet i den nævnte bestemmelse. Henset til sidstnævnte bestemmelse forudsætter lovligheden af en ulige behandling på grund af en persons religion eller tro således, at der foreligger en direkte forbindelse, der kan verificeres objektivt, mellem det fastsatte erhvervsmæssige krav og den pågældende aktivitet. En sådan forbindelse kan følge enten af denne aktivitets karakter, f.eks. når denne indebærer deltagelse i fastlæggelsen af den pågældende kirkes eller organisations etik eller i forkyndelsesopgaverne, eller af de betingelser, hvorunder den nævnte aktivitet skal udøves, såsom nødvendigheden af at sikre en troværdig repræsentation af kirken eller organisationen uden for denne (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 62 og 63).»

Alle sakene som er gjennomgått hittil knytter seg til unntaksreglene for lovlig forskjellsbehandling i ldl. §§ 9 og 30, som omtalt i punkt 2.3.1. Hensynet til virksomhetens formål vil være en del av vurderingen av om diskrimineringsgrunnlaget, for eksempel religiøs forankring eller seksuell orientering (samlivsform), har avgjørende betydning for utførelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene om saklighet, nødvendighet og forholdsmessighet er oppfylt, jf. ldl. § 9 andre ledd.

⁶² Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad, *Likestillings- og diskrimineringsloven. Lovkommentar*, § 30. Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser, Juridika.

^[3] ECJ sak C-68/17 - 225 Judgment of 11th September 2018, IR v JQ, premissene 50, 57 og 59.

Betydningen av å sondre mellom stillingers karakter og ansvarsområde illustreres også i en sak som ble avsagt av diskrimineringsnemnda i 2012. Spørsmålet var om det kunne stilles krav om lojalitet til et kristent verdigrunnlag i tilknytning til ansettelse i en økonomistilling ved en skole drevet av en avdeling av Indremisjonen, se sak LDN-2012-30. Stillingen som økonomileder inngikk i ledergruppen ved skolen. Nemnda kom til at dette var et tilfelle hvor det var lovlig både å kreve lojalitet til skolens verdigrunnlag, og å innhente opplysninger om søkerens livssyn ved en ansettelse. Nemnda begrunner sin konklusjon på følgende måte:

Nemnda legger til grunn at forutsetningen om at Norge skal ha et vern som er minst på høyde med EU, innebærer at diskrimineringslovens bestemmelser må tolkes slik at de blir forenlige med EUs likebehandlingsdirektiv. I henhold til artikkel 4 nr. 2 i direktivet er unntaksadgangen knyttet til at en eventuell forskjellsbehandling skal utgjøre «et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmessig krav på baggrund af organisationens etik.». Nemnda forstår det slik at dette er et uttrykk for at det skal foretas en konkret avveining av religionsfrihet mot diskrimineringsvern. Nemnda viser i denne sammenheng også til EMK art 9 og art 14.

I foreliggende sak tar nemnda utgangspunkt i at dersom det er adgang til å legge vekt på en søkeres tro eller livssyn ved ansettelse, vil det også være adgang til å innhente informasjon om tro eller livssyn etter diskrimineringsloven § 7. Det sentrale spørsmål er om den aktuelle stillingen er tillagt ansvar og oppgaver som i kvalifisert grad knytter den opp til virksomhetens formål. Nemnda mener at dette spørsmålet må besvares positivt.

Skolens formål fremgår klart av skolens vedtekter og det faktum at eierorganisasjonen er Y Indremisjon.

Nemnda har videre merket seg at kravet om kristent livssyn bare gjelder ved utlysning av visse stillinger ved skolen. Ansatte med rent administrative oppgaver, rengjøringspersonale og kjøkkenpersonale er ikke stillinger der det kreves et kristent livssyn.

Nemnda legger til grunn at økonomileder, rektor og inspektør utgjør skolens ledelse, og at det settes et særlig krav til disse om å ivareta eiers verdigrunnlag og målsettinger når det gjelder skoleutvikling, virksomhetsutvikling og oppfølging av medarbeidere. Nemnda legger videre til grunn at økonomileders rolle ved skolen er så sterkt knyttet til utøvelsen av en religiøs funksjon, både i den personlige omgang med enkeltelever, gjennom deltakelse i skolens forkynnelse og i utviklingen av skolens kristne identitet, at dette gir et tilstrekkelig grunnlag for å stille krav om kristent livssyn, og ikke bare krav om lojalitet. Slik sett har økonomileders trostilknytning betydning for vedkommendes gjøremål ved skolen som ligger utenfor de egentlige tjenesteplikter, for eksempel ledelse av andakter. I en slik situasjon må direktivets forutsetning om regulært, legitimt og berettiget ervervsmessig krav anses oppfylt. Nemnda viser også til Høyesteretts dom vedrørende Diakonhjemmets Sosialhøgskole (Rt-1986-1250). Høyesterett fastslo at skolen, med bakgrunn i sitt kristne formål, hadde adgang til å spørre om kristent livssyn innen visse stillingskategorier. Selv om dommen kom før diskrimineringsloven trådte i kraft, må den fremdeles ses som utslag av et bærende prinsipp i norsk rett.

Nemndas konklusjon er følgelig at X skole ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4, jf. § 7 ved å utlyse stilling som økonomileder med krav om kristent livssyn

Gjennomgangen av rettspraksis og forvaltningspraksis viser hvor konkret vurderingene etter proporsjonalitetstesten må foretas i hvert konkret tilfelle.

2.4 Harmoniserende fortolkning der ulike menneskerettigheter tilsynelatende er i motstrid

Det er anerkjent i menneskerettighetslæren at ingen menneskerettigheter står over andre i rang. Ikke sjeldent er det nettopp denne problemstillingen som oppstår i saker som berører menneskerettighetene. I tilfelle tilsynelatende motstrid mellom to vernede rettigheter, må det foretas en konkret vurdering av faktum og rettskilder og konkluderes gjennom en harmoniserende fortolkning.

Situasjoner med tilsynelatende motstrid mellom religionsfrihet og et annet diskrimineringsvernet grunnlag, for eksempel seksuell orientering eller kjønn, er i denne sammenheng et praktisk eksempel. Der et trossamfunn forskjellsbehandler noen med grunnlag i sin religiøse lære, oppstår det motstrid. Et eksempel er der et trossamfunn nekter å ansette kvinner eller homofile med grunnlag i sin religiøse overbevisning og virksomhetens formålserklæring.

Der religionsfrihet står mot retten til ikke å bli diskriminert etter andre menneskerettigheter, må det gjøres en avveining mellom de ulike rettighetene. At det skal gjøres slike avveininger, følger av menneskerettighetene slik de er nedfelt i for eksempel i EMK artikkel 9 nr. 2, noe som også reflekteres i likestillings- og diskrimineringsloven gjennom utformingen av unntaksadgangen i § 9.

I de tilfellene der det oppstår motstrid, som eksempelet ovenfor, vil selve avveiningen gjøres med utgangspunkt i om det i det konkrete tilfelle foreligger saklig grunn til forskjellsbehandling, gjennom unntaksadgangen i ldl. § 9, som beskrevet under punkt 2.3.

I mange saker fra Nemnda og internasjonale domstoler er vurderingstemaet nettopp to ulike verdier som står opp mot hverandre. Nemnda viste til Eweida-saken i «håndhilser-saken» og uttalte, at dersom to lovbeskyttende menneskerettighetsbestemmelser kommer i konflikt med hverandre, skal det mer til for å konstatere at det foreligger brudd.⁶³

Problemstillingen om motstrid mellom to ulike verdier og vernede menneskerettigheter der religion er en av disse, er ikke ny. Klagenemnda for likestilling behandlet i 2001⁶⁴ en sak der en kristen privatskole benyttet læremidler som ikke sikret undervisning i tråd med menneskerettigheten likestilling på grunn av kjønn, under henvisning til at det var i tråd med deres religiøse tro. Klagenemnda uttalte i denne saken at:

Det er for øvrig sikker juss at det eksisterer skranker for de grunnleggende menneskerettigheter. Et klassisk eksempel er at ytringsfriheten må vike hvor samfunnet finner at beskyttelseshensynet til visse grupper av borgere må veie tyngre. Ved fastsettelsen av grensene for rettighetene må det foretas en samfunnsmessig og en rettslig avveining av de ulike hensyn som kan være motstridende. Et eksempel hvor lovgiver har foretatt en slik avveining av hensynet til ulike grupper av mennesker i forhold til ytringsfriheten er straffeloven § 135 a som forbyr uttalelser eller meddelelser som «truer, forhåner eller utsetter for hat..... en person eller en gruppe av personer på grunn av deres trosbekjennelse, rase, hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse. Tilsvarende gjelder slike krenkelser overfor en person eller en gruppe på grunn av deres homofile legning, leveform eller orientering».⁶⁵

Høyesterett behandlet i Rt-1984-1359 spørsmålet om fordømmende ytringer overfor homoseksuelle begrunnet i Bibelens ord overtrådte straffeloven § 135 a. Høyesterett uttalte i den anledning⁶⁶:

⁶³ DIN-2018-325

⁶⁴ LKN-2001-1

⁶⁵ LKN-2001-1

⁶⁶ Rt-1984-1359 s. 1364.

Selv om religionsfriheten står sterkt både etter norsk lov og etter de internasjonale menneskerettighetskonvensjoner som Norge er bundet av, må det være på det rene at det ved lov kan gjøres visse begrensninger av den. Verken grunnlovens § 100 om trykkefriheten, grunnlovens § 2 første ledd om religionsfriheten eller menneskerettighetskonvensjonene er til hinder for at det ved lov gis regler til vern mot grove krenkelser av utsatte minoritetsgrupper, og at disse gis virkning også for den religiøse forkynnelse.

Praksis på dette området viser dermed at grensene for rettighetene vurderes konkret basert på en samfunnsmessig vurdering og rettslig avveining av de ulike motstridende hensyn. Praksis illustrerer også at problemstillingen ved motstrid av to ulike hensyn krever en konkret vurdering. Rangering av de vernede rettighetene kan og skal ikke defineres generelt.

3 Alminnelige avtale – og arbeidsrettslige prinsipper

Universitets- og høyskolesektoren er regulert av universitets- og høyskoleloven og øvrig norsk lovgivning som for eksempel arbeidsmiljøloven, avtaleloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Alminnelige ulovfestede prinsipper for øvrig, supplerer lovgivningen. I det følgende gjennomgår noen sentrale prinsipper for å illustrere hvordan styring og ledelse må utføres under hensyntagen av flere parallelle regler og prinsipper.

Et grunnleggende prinsipp er saklighetsprinsippet. Forvaltningen er etter gjeldende rett underlagt flere krav til saklighet. Det fremgår av Grunnloven § 98 annet ledd at ingen må utsettes for «*usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling*». Etter den ulovfestede læren om myndighetsmisbruk, som bygger på rettspraksis, gjelder det forbud mot usaklig forskjellsbehandling og mot å legge vekt på utenforliggende (usaklige) hensyn⁶⁷.

Det arbeidsrettslige saklighetsprinsipp gjelder tilsvarende og setter grenser mot usaklig forskjellsbehandling. Prinsippet viser seg i ulike situasjoner, likebehandling ved lønn og arbeidsvilkår, likebehandling i arbeidsmiljøspørsmål for å sikre forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø og saklig grunn for å kunne bringe et ansettelsesforhold til opphør.

Arbeidsgivers styringsrett er et grunnleggende prinsipp som beskriver arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet innen de rammer som følger av arbeidsrettslige regler⁶⁸. Prinsippet er ulovfestet, og følger forutsetningsvis som en konsekvens av inngåelsen av en arbeidsavtale. Ved inngåelsen av en arbeidsavtale aksepterer en arbeidstaker vilkårene i avtalen der arbeidsgiver har styringsretten og bestemmer hva slags type arbeid som skal gjøres. Den ansatte har en tilsvarende underordningsplikt. Det vil si at den ansatte har en plikt til å medvirke til oppfyllelse av kontrakten etter arbeidsgivers styring. Grensen for styringsretten til en arbeidsgiver følger av arbeidsavtalen, norsk lov og det generelle saklighetsprinsippet i arbeidsretten⁶⁹.

Arbeidstakers lojalitetsplikt handler om den ansattes plikt til å være lojal mot arbeidsgiverens interesser og verdier. Lojalitetsplikten er ikke lovfestet, men anses som sikker rett og oppstår som en konsekvens av inngåelsen av ansettelsesavtalen og prinsippet vil ha anvendelse også i tiden frem til tiltredelse. Lojalitetsplikten er uttrykkelig slått fast i rettspraksis og Høyesterett har formulert den på følgende måte⁷⁰:

⁶⁷ Forvaltningslovutvalget konkluderte med et forslag om å lovfeste et saklighetskrav i tilknytning til formålsbestemmelsen, jf. utk. § 1 annet ledd. Se NOU 2019:5, kap. 11.7.4. For mer om saklighetsprinsippet i forvaltningen, Se Marius Stub, «Det forvaltningsrettslige forbudet mot usaklig forskjellsbehandling – noen hovedtrekk», i: Bugge mfl.: *Lov, liv og lære. Festskrift til Inge Lorange Backer*, Oslo 2016 s. 491-512 (se s. 492-494).

⁶⁸ Se Rt-2000-1602 (Nøkk).

⁶⁹ Se Rt-2001-418 (Kårstø).

⁷⁰ Rt.1990 s. 607 s. 614. Se også Rt-1993-300 og Rt-1996-1401.

Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold.

Lojalitetsplikten innebærer at arbeidstaker har en plikt til å lojalt fremme arbeidsgivers interesser og avstå fra å foreta handlinger som kan skade arbeidsgivers interesser⁷¹. Lojalitetspliktens nedre grense er der en ansatt åpent og direkte motarbeider sin arbeidsgivers interesser på en slik måte at tilliten mellom partene er borte. Grove brudd på lojalitetsplikten kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed, avhengig av alvorlighetsgraden. Eksempler på grove brudd på lojalitetsplikten er underslag, brudd på regelverk om forbud mot trakassering og psykososialt arbeidsmiljø eller interne retningslinjer om forbud mot å ta imot bestikkelser eller liknende. Andre brudd på lojalitetsplikten kan handle om at en ansatt går ut i media og åpent kritiserer sin arbeidsgivers virksomhet. Det mest lojale vil være først å ta opp internt med sin arbeidsgiver det forhold man er kritisk til. I et demokratisk samfunn anses det som et gode at det er frihet til å ytre seg om forhold man mener det er til sin arbeidsgivers beste å vite om. Det er derfor etablert varslingsregler i arbeidsmiljølovens kap. 2A. Det nevnes at varslingsvernet gjelder kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og ikke omfatter egen personalsak.

Det må foretas en sontring mellom to ulike vurderinger. Den første handler om en ansatt som med vitende og vilje har tatt ansettelse i en virksomhet med en religiøs formålsbestemmelse kan anses diskriminert som følge av en formulering i formålsbestemmelsen. Den andre handler om i hvilken grad nettopp formålsbestemmelsen får konkret virkning på den ansattes yrkesutøvelse. Avgjørende her blir nettopp utøvelsen av den konkrete daglige ledelse, der målet er å oppfylle den akademiske forskningsfrihet og de alminnelige krav til arbeidsmiljø inkludert det psykososiale.

Balansen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt kan tilsynelatende være problematisk.

Utgangspunktet er at arbeidstakere har samme ytringsfrihet som andre borgere. Ytringsfriheten må likevel utøves under hensyntagen til lojalitetsplikten. I hvilken grad lojalitetsplikten kan begrense arbeidstakerens ytringsfrihet vil blant annet bero på ytringens skadepotensiale og i hvilken grad det er fare for at arbeidsgiver identifiseres med arbeidstakerens ytring⁷². Jo større skade ytringen vil ha på arbeidsgivers interesser, desto mer begrensende vil lojalitetsplikten kunne være for arbeidstakerens ytringsfrihet.

Det er ikke tvilsomt at en arbeidsgiver kan forvente at ansatte er lojale mot de verdier eller formålserklæringer som en virksomhet erklærer som sine som konsekvens av lojalitetsplikten. Dersom en person søker seg til en stilling til en interesseorganisasjon med et kjent verdigrunnlag eller formålsparagraf er det forventet at arbeidssøkeren gjør seg kjent med de interessene som organisasjonen står for og skal arbeide for. At en ansatt ikke personlig deler de verdiene som en virksomhet står for, betyr ikke at vedkommende ikke kan arbeide der.⁷³ En ansatt kan, personlig kanskje ikke være 100% enig i formålet, men ikke aktivt motarbeide det, uten å bryte lojalitetsplikten. Lojalitetspliktens grenser går, slik vi vurderer det, ved det å aktivt motarbeide arbeidsgivers verdier. Dersom vedkommende av samvittighetsgrunner ikke finner å kunne være ansatt ved en virksomhet som går på tvers av dennes personlige verdier, står vedkommende fritt til å si opp sin stilling.

At den ansatte derimot, på prinsipielt grunnlag tar opp internt i virksomheten, spørsmålet om det er mulig å evaluere det angitte mandatet og endre enkelte formuleringer, vil være innenfor

⁷¹ Se for eksempel Arbeidslivets spilleregler (5. utgave) av Jan Fougner, s. 44.

⁷² Se blant annet Rt-2003-1614 (Telenor), LH-2011-81291 og SOM-2009-2770.

⁷³ Det følger av forarbeidene at det er innenfor lovens formål at privat høyskole med religiøst verdigrunnlag kan stille krav til stillinger i tråd med skolens formål, men innenfor lovens krav. Jf. Innst.O.nr.48 (2004–2005) Innstilling fra kirke-, utdannings- og forskningskomiteen om lov om universiteter og høyskoler siteres følgende pkt. 3.1. Se ovenfor punkt 2.1.

lojalitetsplikten⁷⁴. Å bidra til å initiere en slik debatt i eksterne kanaler vil derimot, avhengig sin karakter og måten det gjøres på, kunne være illojalt.

Det generelle saklighetsprinsippet i arbeidsretten kan også være relevant avhengig av de faktiske forholdene. At en virksomhet har vedtatt visse verdier som bærende for sin drift vil si at dette grunnlaget er et legitimt og saklig grunnlag som styringsverktøy.

Avtalerettslige prinsipper og læren om bristende forutsetninger mv. kommer også til anvendelse i arbeidsrettslige forhold. Dette vil kunne spille inn dersom en ansatt ikke hadde fått tilstrekkelig med informasjon om virksomhetens verdigrunnlag eller formålserklæringer. Dette vil ikke bli omtalt nærmere.

4 Vurdering– Anvendelse av rettskildene på problemstillingen(e)

Vurderingstemaene belyses nærmere i det følgende gjennom eksempler fra rettspraksis og gjennom en konkret anvendelse av rettsreglene etter sin ordlyd og slik de er blitt fortolket retts- og forvaltningspraksis mot en fortolkning av NLAs verdigrunnlag.

4.1 Private høyskolars rett til å ha et religiøst verdigrunnlag

Private høyskolars rett til å ha et verdigrunnlag framgår klart av ordlyden i UH-loven § 1-5 andre ledd. Gjennomgangen av forarbeidene og forhistorien til UH-loven viser også at institusjonenes rett til å ha et verdigrunnlag har ligget fast helt fra første lovregulering av private høyskoler i 1986. Til å begynne med var det til og med en uttalt forutsetning for støtte at skolene hadde et annet faglig, religiøst eller pedagogisk grunnlag enn de offentlige skolene. Det var altså meningen at skolene skulle være et alternativt tilskudd til det offentlige tilbudet, slik at *«religiøse eller andre grupper som ikke finner seg til rette i det offentlige høyskoleverket, ikke blir stående uten muligheter»*⁷⁵.

Det framgår videre av forarbeidene at man så på de private høyskolenes egenart som en ønsket fargeklatt innenfor det norske skolevesenet, eller for å si det med Norsk Lektorlags ord, som departementet også siterte i St.meld.nr. 19 1977-78 *«Eit demokrati må spele i mange fasettar, og det kan vere nyansar som ikkje alltid kjem fram i den offentlege skolen. Vi må sjå det som ei vinning at der er dei som vil gå sine egne vegar, og vi bør legge vilkåra til rette for dei, ikkje sette uoverkomande stenge. Det ville vera eit stort tap for oss om vi ikkje fekk med all den rikdommen som det fulle fargespelet kan gi oss»*.

Kravet om at privathøyskoler skal representere et klart faglig, pedagogisk eller religiøst alternativ til det offentlige har falt bort i nyere lovgivning. Privathøyskolenes rett til fortsatt å bygge på et faglig eller verdimeslig grunnlag har blitt drøftet gjentatte ganger i tilknytning til lovrevisjoner, men står fortsatt fast ikke bare i gjeldende UH-lov, men er også foreslått videreført med samme ordlyd i Aune-utvalgets forslag til ny UH-lov⁷⁶.

Retten til å ha et verdigrunnlag etter UH-loven § 1-5 andre ledd må likevel anses å være noe begrenset av hensynet til å sikre fokus på det som anses å være institusjonenes hovedformål, som kommer til uttrykk i UH-loven § 1-5 første ledd. Dette kan utledes av ordlyden: *«Universiteter og høyskoler har ellers rett til å utforme sitt eget faglige og verdimeslige grunnlag»*. Det forutsettes dermed at et verdigrunnlag ikke går på bekostning av den akademiske frihet eller institusjonens plikt til å sikre et høyt faglig og etisk nivå på forskning og undervisning. Så lenge virksomheten

⁷⁴ Se for eksempel Rt-2003-1614 (Telenor). Førstvoterende uttalte i avsnitt 44 at «Det kan neppe være tvilsomt at uttalelser av den karakter A kom med i e-posten, lett vil ramme hardere – og dermed være et grovere lojalitetsbrudd – om de også fremsettes overfor mottakere utenfor arbeidsgivers egne ansatte».

⁷⁵ Se Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), kap. 2.1, 2) Trygghet for høyskoler med særformål

⁷⁶ Se NOU 2020:3, side 318 følgende

opererer innenfor grensene av norsk lov, i tråd med at det er adgang til å ha et religiøst verdigrunnlag jf. UH-loven § 1-5 andre ledd c), vil ikke det alene utgjøre en begrensning av den akademiske frihet. At det religiøse formålet var avgjørende for undervisningsoppleggets særpreg ble fremhevet i forarbeidene som en betingelse for å kunne opprette en privat høyskole med religiøst verdigrunnlag i tilknytning til privathøyskoleloven⁷⁷.

Det er ikke bare religiøse institusjoner som velger å formulere sine grunnprinsipper i et verdigrunnlag, og de samme reglene gjelder uavhengig av om verdigrunnlaget er formulert ut fra en livssynsvinkling, har en faglig visjonær form eller en mer praktisk tilnærming. At et verdigrunnlag lovlig også kan ha et religiøst innhold framstår som utvilsomt basert på de forarbeider og den rettspraksis som er gjennomgått.

Et sentralt underspørsmål er om det er rettslig grunnlag til å plukke ut deler av verdigrunnlaget og si at dette innholdet er i strid med diskrimineringsforbud av andre menneskerettigheter?

4.2 Begrensninger etter diskrimineringsvernet?

Med utgangspunktet om at et religiøst verdigrunnlag må anses lovlig, er det samtidig like klart at et slikt verdigrunnlag, må være i overensstemmelse med lovkrav for øvrig. Det betyr at private høyskoler/universiteters frihet kan begrenses av det universelle diskrimineringsvernet og de rammene likestillings- og diskrimineringsloven setter.

Dersom et religiøst verdigrunnlag skal kunne anses for å være diskriminerende i lovens forstand, må det innebære direkte eller indirekte forskjellsbehandling. I tillegg må det ikke foreligge saklig grunnlag for forskjellsbehandlingen, det vil si at forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og proporsjonal.

For at det skal foreligge direkte forskjellsbehandling, må forskjellsbehandlingen føre til skade eller ulempe for den som forskjellsbehandles. For eksempel at forskjellsbehandlingen fører til tap av fordeler, økonomisk tap eller færre muligheter sammenlignet med andre i en tilsvarende situasjon. Den diskriminerende handlingen må ha en konkret og direkte betydning for bestemte fysiske personer. Det er ikke krav om at det er kvalifisert dårligere behandling, men helt marginale og ubetydelige ulemper vil ikke oppfylle kravet. Det må tas utgangspunkt i en objektiv vurdering av hva som anses som å bli behandlet dårligere⁷⁸.

For NLA betyr dette at deres verdigrunnlag med tilhørende formålsbestemmelser isolert sett kan anses som forskjellsbehandling dersom standpunktet som kommer frem av verdigrunnlaget innebærer at noen stilles dårligere enn andre, på grunnlag av egenskaper som nevnt i IdL § 6. Dette krever at verdigrunnlaget og dets innhold får konkrete virkninger i eventuelle prosesser direkte rettet mot bestemte fysiske personer, eller en bestemt gruppe, dersom verdigrunnlaget skal kunne være direkte diskriminering.

Før en vurdering av om forskjellsbehandlingen er lovlig etter IdL § 9 kan foretas, må *handlingen* som vurderes være konstatert og definert konkret. Med utgangspunkt i påstanden om at NLA forskjellsbehandler de som ikke vedkjenner seg det religiøse verdigrunnlaget som ligger til skolen, vil vurderingen av lovligheten i forskjellsbehandlingen måtte fortas konkret, basert på den faktiske konsekvensen av forskjellsbehandlingen.

⁷⁷ Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), merknad til § 11 side 30 og 31.

⁷⁸ Prop.81 L (2016-2017), side 314-315.

Det er sentralt å skille mellom direkte forskjellsbehandling av kandidater i ansettelsesprosesser og ellers under arbeidsforholdet, og indirekte eller direkte forskjellsbehandling som følge av standpunktet verdigrunnlaget i seg selv representerer.⁷⁹ Sistnevnte kan også deles i to spørsmål:

- I. om verdigrunnlaget i seg selv innebærer at personer som ikke deler det religiøse verdigrunnlaget generelt stilles dårligere enn andre fordi de har en annen religion/livssyn. Og
- II. om verdigrunnlaget kan defineres som en handling som fører til indirekte eller direkte forskjellsbehandling ved at personer som ikke tilslutter seg deler av verdigrunnlaget, som troen om ekteskap mellom mann og kvinne ved at de har en annen seksuell orientering, stilles dårligere enn andre.

I den enkelte konkrete vurderingen av lovlig forskjellsbehandling må spørsmålet som stilles være om formålet med handlingen:

- å ha et kristent verdigrunnlag er *saklig*?
- Det andre spørsmålet er om tiltaket, det vil si verdigrunnlaget, er *nødvendig* for å oppnå formålet. Spørsmålet er med andre ord om det samme formålet kan oppnås på en annen måte? Kan det ikke det, så må det anses å være nødvendig.
- Det tredje vurderingstemaet er *proporsjonalitetstesten*. Det betyr at selv om et formål er saklig og kan anses for nødvendig, så må det likevel foretas en konkret avveining mellom de som blir forskjellsbehandlet og de som opplever en ulempe med den aktuelle forskjellsbehandlingen.

I nødvendighetsvurderingen vil det sentrale være om det for NLA finnes andre ikke-diskriminerende handlingsalternativer som er egnet til å oppnå formålet, og som ikke er uforholdsmessig ressurskrevende. For NLA er betraktningen om ekteskapet mellom mann og kvinne en sentral del av religionsutøvelsen. Verdigrunnlaget til NLA har som hensikt å sikre et miljø som deler samme oppfatning, herunder NLA sitt kristne syn. NLA har som formål å sikre et læringsmiljø som gir studentene en kristen ramme. Dette innebærer at det kristne fundamentet gjennomsyrrer alle aktiviteter, eksempelvis at de som forsker og underviser og jobber i administrative stillinger alle deltar i møter som innledes med felles bønn og andakt. Det er hensyntatt skolens formålsbestemmelse ansett nødvendig for å nå målet at både ansatte i administrative så vel som i undervisnings og forskningsstillinger vil jobbe for å fremme skolens verdigrunnlag.

I tråd med nemndas fremgangsmåte i DIN-2018-48 kan spørsmålet i forholdsmessighetsvurderingen for NLA formuleres slik:

Er det et rimelig forhold mellom ønsket om å oppnå en bemanning og miljø ved NLA som deler samme oppfatning av kristendommen, herunder synet på ekteskapet mellom mann og kvinne, og hvor inngripende det er når det på ulikt vis ekskluderer de som ikke deler denne oppfatningen til NLA? I denne vurderingen er det sentralt å vurdere den inngripende virkningen for den som forskjellsbehandles opp mot alternative handlinger som er tilgjengelig for å oppnå det samme formålet. Vurderingen handler også om formålet med å søke ansettelse ved en privat skole med hjemlet rett til å ha et spesifikt religiøst verdigrunnlag, når det også finnes mange andre skoler uten tilsvarende religiøs formålsbestemmelse eller andre mindre konservative skoler med tilpasset religiøs formålsbestemmelse. I vurderingen av hvor inngripende denne forskjellsbehandlingen (at

⁷⁹ Ansettelsesforholdet omtales nærmere i punkt 4.3.1-4.3.3

ikke alle er enig i ekteskapspassusen) er, vil det være sentralt at dette ikke er den eneste skolen å søke på.

Et verdigrunnlag med dets innhold kan også tenkes å ha en side mot ytringsfriheten med tilhørende begrensinger. En institusjon med et verdigrunnlag må også anses vernet både av ytringsfriheten, jf. Grunnloven § 100 og av religionsfriheten jf. Grunnloven § 16. Ytringsfriheten står sterkt i Norge. Ytringsfriheten og dets rettslige grenser er utfordrende å trekke, men det anses klart at ytringsfriheten også omfatter uttalelser som kan oppfattes som kontroversielle, støtende eller sjokkerende. Noen ytringer er likevel forbudt etter norsk lov og kan også straffeforfølges.

Det skal derfor mye til for at et verdigrunnlag i seg selv kan anses å være i strid med det universelle diskrimineringsvernet, særlig dersom verdigrunnlaget bare uttrykker et utbredt religiøst standpunkt. Det gjelder selv om verdigrunnlaget gir uttrykk for et omstridt standpunkt. Måleparameteret er ikke om et utsagn eller verdigrunnlag anses politisk korrekt, men om det objektivt sett kan virke krenkende, trakasserende eller ha injurierende kraft. I eksemplene fra rettspraksis som vi har redegjort for ovenfor, har ikke selve retten til å ha et verdigrunnlag blitt utfordret. Tvistene har utelukkende dreid seg om hvilke handlinger man er berettiget til å gjøre, i kraft av det aktuelle verdigrunnlaget.

Arbeidsrettslig er det anerkjent at virksomheter har verdier og retningslinjer som ansatte er forpliktet til å respektere som en konsekvens av styringsretten og ansattes underordningsplikt. Videre gjelder det arbeidsrettslige lojalitetsprinsipp som tilsier at det forventes at ansatte innretter seg lojalt etter arbeidsgivers verdier og formål. Tilsvarende gjelder i tilfeller der interesseorganisasjoner er arbeidsgivere, for eksempel NGO eller miljøvernorganisasjon. Der vil man som et minstekrav forvente at ansatte ikke motarbeider eller undergraver formålet med virksomheten.

Det følger av alminnelige avtalerettslige prinsipper at det er en forutsetning for å gjøre noe gjeldende at vilkår har vært gjort uttrykkelig kjent for avtaleparten, forut for avtaleinngåelse. Det er dermed et moment av betydning her, om verdigrunnlaget til høyskolen har vært tilkjennegjort i stillingsannonsen og ellers blitt oversendt og diskutert med søkeren. Dersom søkere er gjort uttrykkelig kjent med verdigrunnlaget, bakgrunnen for det (historisk, religiøst og sett hen til hvem som er eiere av skolen) så vil det styrke argumentet om at den ansatte har vært kjent med premissene for en ansettelse ved høyskolen. En grundig gjennomgang av verdigrunnlaget i forkant av aksept av tilbud om ansettelse tilsier også at den ansatte har hatt rikelig grunnlag for å stille relevante spørsmål og vurdere konsekvensene og om dette er rette arbeidsplassen. Dersom det i ansettelsesavtalen også er vist til det religiøse verdigrunnlaget som er formålet bak skolens opprettelse vil det også trekke i retning av at den ansatte har plikt til å innordne seg skolens formål.⁸⁰

Satt på spissen kan man si at det er en menneskerett å være prinsippfast og tro mot sine verdier. Det betyr at man kan velge å ta arbeid hos hvem man vil, men det er ikke alltid en rettighet til å endre en arbeidsgivers verdigrunnlag der man er uenig i disse. Dersom man har valgt å ta arbeid hos en organisasjon med et religiøst verdigrunnlag, så har man i forkant anledning til å undersøke hva slags verdigrunnlag det er snakk om, konservativt eller mer liberalt i synet. Arbeidsgiveren har ikke rett til å diskriminere noen på grunn av deres kjønn, seksuelle orientering, hudfarge, nedsatt funksjonsevne eller alder, uten at det er saklig grunn, nødvendig og tiltaket er proporsjonalt. Men at man er uenig i det religiøse verdigrunnlaget, er ikke tilstrekkelig til å si at man er diskriminert. Noen kan komme til at de ikke vil trives med å arbeide i et miljø der man personlig ikke kan akseptere verdigrunnlaget, og da er det frihet til å søke seg arbeid ved andre virksomheter.

⁸⁰ NOU:2020:3 - Ny lov om universiteter og høyskoler kapittel 33.

4.3 Hvilken betydning kan det religiøse verdigrunnlaget få i institusjonens virksomhet?

Verdigrunnlaget kan få ulike konsekvenser i ulike deler av virksomhetens aktiviteter og vil variere ut fra hvilken situasjon man befinner seg i. Ovenfor er det konkludert med at institusjonen som sådan har rett til å ha et verdigrunnlag, men virkningen, det vil si konsekvensen av dette verdigrunnlaget, vil kunne variere ut fra situasjonen.

NLA har et verdigrunnlag som tilkjenner det kristne fundamentet og der formålet er å sikre et læringsmiljø for studentene der de gis en kristen ramme. Dette gjennomføres med at de som forsker og underviser og jobber i administrative stillinger alle deltar i møter som innledes med felles bønn og andakt. Ingen som søker på stillinger blir direkte spurt om deres personlige tro eller legning, men NLA sender ut informasjon om hvem som er eiere av skolen og verdigrunnlaget som skal gjennomsyre skolens aktiviteter til alle som søker på stillingene. NLA ber i utlysningen om søkeres kommentar til skolens verdigrunnlag. De går dermed ut ifra at de som søker og stiller til intervju for stilling ikke har problemer med innholdet av verdigrunnlaget.

Et verdigrunnlag vil kunne være en rettesnor for institusjonens ansatte, eiere og studenter, men det vil også kunne virke som en barriere dersom det har en ordlyd eller et budskap som oppfattes som å utelukke eller krenke enkeltpersoner eller grupper. I en situasjon hvor institusjonen er eid av organisasjoner som har et klart religiøst budskap som de anser som bærende for sin virksomhet og som de definerer i verdigrunnlaget, vil det neppe være mulig å ha en formulering som alle vil føle seg inkludert i. Spørsmålet blir derfor i hvilken grad retten til å ha et verdigrunnlag også gir en rett til å innrette driften i henhold til dette.

Når det gjelder spørsmålet om hvilken plikt en arbeidstaker ved en høyskole eller et universitet har til å etterleve eller forholde seg lojalt til et religiøst verdigrunnlag, må vi se på både de alminnelige arbeidsrettslige forpliktelsene og sammenstille det med de særforpliktelser eller rettigheter som følger av UH-loven. Vi vil i det følgende vurdere ulike sider av arbeidsforholdet.

4.3.1 Intervju og ansettelser

Likestillings- og diskrimineringsloven § 30, jf. § 6, jf. § 9 åpner for en mulighet til lovlig forskjellsbehandling.

NLA Høgskolen informerer i stillingsutlysninger om skolens kristne verdigrunnlag:

«NLA Høgskolen er en privat, akkreditert høyskole som arbeider ut fra et kristent verdigrunnlag, [...] NLA Høgskolen har forskning, utviklingsarbeid, undervisning, veiledning og formidling som sine viktigste oppgaver og vil legge til rette for et godt faglig, sosialt og kristens miljø for studenter og ansatte, med respekt for den enkeltes livssyn».

Videre gjøres det klart at de ønsker at kandidater skal forholde seg lojalt til dette grunnlaget, og ber kandidater kommentere dette. Vi har fått opplyst at det uttrykkes på følgende måte, og at dette er standardformuleringer som brukes i alle stillingsutlysninger.

«NLA Høgskolen er en kristen høyskole og søker kandidater som vil bidra til at høgskolens formål realiseres ut fra dens verdimeslige grunnlag og arbeide i lojalitet mot dette. Vi ber om at dette kommenteres i søknaden».

Det fullstendige verdigrunnlaget gjengis ikke i stillingsannonser, men finnes på NLA Høgskolens nettsider⁸¹. Vi oppfatter at det er følgende formulering i verdidokumentet slik det er vedtatt av styret

⁸¹ <https://www.nla.no/globalassets/pdf-dokumenter/om-nla/vedtekter-og-planer/grunnlag-og-formal---en-utdyping-av-nla-hogskolens-vedtekter.pdf>

31.3.2020, som det har blitt reist spørsmål ved og som har foranlediget høgskolens ønske om en avklaring av det rettslige handlingsrommet:

«Ekteskapet mellom mann og kvinne er i den tradisjonen NLA Høgskolen står i forstått som bærende norm i samlivsetikken»

Dette er en del av et større dokument hvor det innledningsvis slås fast at;

«NLA Høgskolen tilbyr utdanning for kvalifiserte søkere uansett livssyn [...] Fordi alle mennesker har samme verdi, skal de også møtes med kjærlighet og respekt, med krav på livsvern fra unnfangelse til naturlig død, og omsorg i alle faser av livet.»

Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 30 tredje ledd, er det tillatt å innhente informasjon om blant annet samlivsform⁸², religion eller livssyn i tilknytning til en ansettelse, dersom «*virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet*». Dersom dette er aktuelt, er det en forutsetning at det også opplyses om det i stillingsutlysningen.⁸³ I slike tilfeller vil opplysningene også, ut ifra sammenhengen i loven for øvrig, kunne vektlegges i ansettelsen, jf. ldl. § 9. Adgangen til innhenting av slike opplysninger er dermed den samme som adgangen til lovlig forskjellsbehandling etter ldl. § 9⁸⁴. Bestemmelsen i § 30 tredje ledd er tatt inn for å gi religions- og livssynsbaserte virksomheter mulighet til å drive sin virksomhet i samsvar med sin egenart og sitt formål⁸⁵.

Dette innebærer at det er en viss mulighet til å ta hensyn til søkerens samlivsform og religiøse overbevisning i tilknytning til ansettelser. Det er imidlertid en forutsetning at kravet anses saklig og nødvendig og dessuten at det ikke utgjør et uforholdsmessig krav sett i forhold til ulempen for den som blir forskjellsbehandlet. Det framgår av forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven at bare de personene som er vesentlig for å virkeliggjøre virksomhetens formål kan avkreves en lojalitet til et religiøst verdigrunnlag. For å avgjøre hvem dette er må det foretas en konkret vurdering opp mot den konkrete stillingen.

Det er altså bare i tilknytning til stillinger hvor søkerens livssyn kan ha betydning for arbeidsforholdet at det kan innhentes opplysning om dette, og at det eventuelt kan hensyntas.

I Diskrimineringsnemndas sak om økonomilederstillingen LDN-2012-30, ble det stilt krav om kristent livssyn, ikke bare en lojalitet til organisasjonens verdigrunnlag. Nemnda la særlig vekt på at

⁸² I praksis er det homofil samlivsform som er aktuelt ved religiøst begrunnet forskjellsbehandling, på samme måte som vernet mot diskriminering etter diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering har størst betydning for homofile og bifile, selv om heterofile i utgangspunktet også omfattes av vernet. Ifølge forarbeidene er seksuell praksis omfattet av diskrimineringsgrunnlaget seksuell orientering, og forskjellsbehandling mellom homofile og heterofile samboere vil dermed i utgangspunktet regnes som forskjellsbehandling etter loven, jf. Prop. 81 L (2016–2017), kapittel 30 side 313.

Se mer: Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad, Likestillings- og diskrimineringsloven. Lovkommentar, § 30. Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser, Juridika.

⁸³ For idé-baserte virksomheter som ikke har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, eller der det er tvil om virksomheten kan regnes som en tros- eller livssynsbasert virksomhet, vil likestillings- og diskrimineringsloven § 30 andre ledd være hjemmelsbestemmelsen for innhenting av opplysninger, og da skal det nok mer til for at opplysningene kan sies å ha «avgjørende betydning» enn når virksomheter med tros- eller livssynsformål innhenter slike opplysninger.

Se mer om forholdet mellom adgangen til innhenting av opplysninger basert på om virksomheten kan anses for en tros- eller livssynsbasert virksomhet eller ikke i: Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad, Likestillings- og diskrimineringsloven. Lovkommentar, § 30. Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser, Juridika.

⁸⁴ Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 27.3.7.8 side 274

⁸⁵ Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 27.3.2.3 side 266 og Ot.prp. nr. 30 (1981–82) kapittel III side 4 (forarbeidene til den forutgående bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 55 A). Anne Jorun Bolken Ballangrud og Margrethe Søbstad, Likestillings- og diskrimineringsloven. Lovkommentar, § 30. Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser, Juridika. Det kan diskuteres om den aktuelle virksomhet må anses for å falle innunder virksomhetstypen som en pliktsubjektet i tredje ledd. En nærmere grensedragnings og redegjørelse på dette punktet utredes ikke nærmere her.

kravet om kristent livssyn ikke var et skjematisk krav i tilknytning til alle stillingsutlysninger, men «bare gjelder ved utlysning av visse stillinger ved skolen. Ansatte med rent administrative oppgaver, rengjøringspersonale og kjøkkenpersonale er ikke stillinger der det kreves et kristent livssyn» Nemndas vurdering bygger på lovens krav om at det bare er tillat å innhente og hensynte søkerens livsgrunnlag dersom det er «av betydning for å gjennomføre formålet». Nemnda kom likevel til at økonomilederstillingen medførte særlig innflytelse på driften av skolen for øvrig, og stillingen ble derfor ansett for å være av slik særlig betydning at forskjellsbehandlingen var tillatt.

Også i Egenberger-saken blir det understreket at man må finne en balanse mellom arbeidstakernes eller søkerens rett til ikke å bli diskriminert og den religiøse organisasjonens rett til autonomi i driften av organisasjonen, og at stillingens betydning for å gjennomføre organisasjonens formål vil være avgjørende.

Tilsvarende har Diskrimineringsnemnda i Posten-saken vurdert situasjonen der to verdier står opp mot hverandre. I saken gjaldt det på den ene siden en arbeidssøkeres rett til å nekte å håndhilse på kvinner som utøvelse av sin religion og på den andre siden arbeidsgivers rett til å fremme likebehandling mellom kjønnene, ved å stille krav om håndhilsning. De motstridende verdiene var dermed likebehandling mellom kjønnene og religionsfrihet.⁸⁶

Fra saken uttaler nemnda at:

På den annen side bør det skilles mellom det å begrense en persons religion som sådan, og det å begrense en ytre religionsbekjennelse som synliggjøres gjennom måten man hilser på, og dermed kan sies å gjelde bare ett enkelt aspekt av vedkommende sin religionsutøvelse.

I tillegg er det her snakk om en type diskrimineringsgrunnlag – religionsutøvelse – som det tross alt er mulig for klager å begrense til utenom de timene han er i arbeid for arbeidsgiver. Dette i motsetning til andre diskrimineringsgrunnlag som for eksempel etnisitet, seksuell orientering eller kjønn, som det er fysisk umulig å «legge fra seg» i arbeidstiden.

Til forskjell fra religiøs praksis knyttet til hodeplagg eller andre religiøse symboler, vil klagers religionsutøvelse i denne saken få innvirkning på hvordan arbeidstakerne oppfører seg i relasjon til hverandre og virksomhetens ledere. At klagers religionsuttrykk slik kan få følger for hans direkte interaksjon med andre på arbeidsplassen, tilsier en videre adgang for arbeidsgiver til å sette grenser for religionsutøvelsen, enn i saker hvor religionsutøvelsen skjer i form av mer passive symboler, som for eksempel hodeplagg.

Adgangen til å begrense en persons religionsutøvelse i arbeidsforhold kan slik nemnda ser det, ikke gjelde tilsvarende for andre diskrimineringsgrunnlag, med bakgrunn i at enkelte religionsutøvelser kan legges bort i arbeidstiden, i motsetning til eksempelvis seksuell orientering eller etnisitet. Det gis også betydning at religionsuttrykk har betydning for interaksjon med andre på arbeidsplassen som kan tilsi en videre adgang til å sette grenser for religionsutøvelse. Flertallet vektlegger også hensynet til en ønsket samfunnsutvikling slik det også er vektlagt i andre saker⁸⁷:

Dersom en skulle tillegge konservativ praksis innenfor en religion avgjørende vekt, ville dette også kunne være uheldig for en ønsket samfunnsutvikling. Vi ville for eksempel ikke hatt kvinnelige prester i Norge i dag dersom konservative krefter innenfor kirken hadde fått bestemme. Bakgrunnen for at likestilling mellom kjønnene som ideal står såpass sterkt i Norge, er blant annet at religiøs konservatisme har måttet vike ved konflikt.

Rettspraksis både i Norge og ved internasjonale rettsinstanser, ser ut til å ha konkludert med at jo sterkere grad av religiøst innhold et verdigrunnlag har, eller jo klarere krav som stilles til

⁸⁶ DIN-2018-325

⁸⁷ DIN-2018-48

arbeidssøkernes tilslutning til et religiøst verdigrunnlag, jo strengere fokus rettes mot den aktuelle stillingens betydning for å gjennomføre organisasjonens formål. Og motsatt; for verdigrunnlag som anses mer nøytralt, har arbeidsgivere eller andre en langt større frihet til å kreve lojalitet til verdigrunnlaget også for personer som ikke har en like sentral funksjon for å sikre gjennomføring av formålet. Saken rundt kandidatløftet ved Tromsø universitet er et godt eksempel på dette⁸⁸.

NLA stiller bare krav om lojalitet til det kristne livssynet som utgjør skolens verdigrunnlag, og ber forøvrig, på systematisk grunnlag, alle søkere, både administrative og vitenskapelige ansatte kommentere verdigrunnlaget. I den grad søkernes kommentarer til verdigrunnlaget også vektlegges ved ansettelser som ikke er av betydning for å oppnå høyskolens formål, vil dette kunne være i strid med diskrimineringsregelverket.

Hvordan en søker stiller seg til selve verdigrunnlaget i en intervjusituasjon vil, hensyntatt at det er en privat religiøs høyskole, saklig kunne tillegges betydning som et moment i en helhetsvurdering av personlig egnethet i vurderingen av hvordan vedkommende vil passe inn ved skolen. Dette gjelder både med tanke på hvordan et faglig miljø og arbeidsmiljø kan utvikles videre gjennom en ny ansettelse. Personlig egnethet er et saklig moment ved siden av formelle og reelle kvalifikasjoner i hele arbeidslivet.

Betydningen en eventuell vektlegging av høyskolens verdigrunnlag kan få i tilknytning til forskeres akademiske frihet kommenteres i punkt 4.3.3.

4.3.2 Ansettelsesforholdet

Under ansettelsesforholdet vil de alminnelige arbeidsrettslige prinsipper også være førende for arbeidsforholdet. Det vil her være to viktige prinsipper, som delvis kan oppfattes å stå litt mot hverandre; på den ene siden har vi institusjonens autonomi og på den andre siden forskernes akademiske frihet.

I alle sider av ansettelsesforholdet vil det generelle diskrimineringsvernet gjelde.

4.3.2.1 Autonomi

Ved en forskningsinstitusjon vil det forekomme to nivå av autonomi. For det første har man den enkelte forskers akademiske frihet i tilknytning til forskergjerningen, som aktuelle universitet og høyskoler er pålagt å fremme og verne, jf. UH-loven § 1-5 første ledd. Denne autonomien understrekes i bestemmelsens fjerde til sjette ledd.

Det andre nivået av autonomi tilkommer selve institusjonen, som riktignok i henhold til UH-loven § 1-5 første ledd har et «*ansvar for å sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå, og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper*», men som også, i medhold av bestemmelsens andre ledd «*ellers [har] rett til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag innenfor de rammer som er fastsatt i eller i medhold av lov*». Videre er det bestemt i tredje ledd bestemt at:

Universiteter og høyskoler kan ikke gis pålegg eller instruksjoner om

- a) læreinnholdet i undervisningen og innholdet i forskningen eller i det kunstneriske og faglige utviklingsarbeidet*
- b) individuelle ansettelser eller utnevnelser*

⁸⁸ LH-2010-182525. En jusstudent nektet å avlegge kandidatløftet og fikk dermed ikke godkjent utdanningen.

Spørsmålet om autonomien for private universitet og høyskoler handler for det første om det er adgang til å vurdere ansettelser opp mot institusjonens verdigrunnlag, eller om det vil være i strid med prinsippet om forskernes akademiske frihet å vurdere/kreve deres lojalitet til verdigrunnlaget ved ansettelser. Problemstillingen kan formuleres som: kan en institusjon velge fortrinnsvis å knytte til seg forskere som er tro mot institusjonens verdigrunnlag, så lenge man forøvrig forholder seg til faglige kvalifikasjoner og den akademiske frihet?

Alternativet er å si at forskning forutsetter at man utelukkende kan ta hensyn til det rent faglige, og ikke har rett til å hensynta andre verdier eller moment. En slik tolkning utelukker på sin side at eiere med et bestemt verdisyn kan videreføre formålet med verdigrunnlaget gjennom den forskningen det ønskes fokus på, og et eventuelt religiøst formål med institusjonen bortfaller, med mindre de personene som bekjenner seg til dette synet også er best faglig kvalifisert for stillingene. Det vil da bli helt tilfeldig om institusjonens formål og verdigrunnlag vil kunne opprettholdes eller ikke. Et utgangspunkt om at det er relevant å vurdere hvordan søkere stiller seg til høyskolens verdigrunnlag i en helhetsvurdering av personlig egnethet, formelle og reelle kvalifikasjoner, betyr ikke at den enkelte forskers individuelle akademiske frihet innsnevres når stillingen først er besatt.

Ansettelser ut fra et slikt rent faglig akademisk perspektiv vil imidlertid ikke bare forhindre at man utelukke personer som er ikke er lojale til institusjonens verdigrunnlag, men det vil også hindre at man hensyntar andre forhold som kjønnsbalanse, undervisningsferdigheter, personlighet, arbeidsmiljøaspekt og minoritetsvern. Et rent faglig akademisk perspektiv vil følgelig fremme institusjonens faglige tyngde, men hindre enhver ivaretagelse av andre rettslige krav slik som plikten til å fremme likestilling, jf. UH-loven § 6-2.

Som forarbeidene og forhistorien til gjeldende UH-lov viser, har det vært et bevisst ønske fra myndighetenes side å ivareta høyskolenes rett til å ha verdigrunnlag, også religiøse. Formålet med å ha et religiøst verdigrunnlag vil sett fra institusjonens eiere være «å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn», jf. diskrimineringsloven § 30, tredje ledd.

Ved en høyskole som driver med forskning, vil forskningen være av stor betydning for institusjonens anseelse utad. Hvilke erfaringer og hvilket livssyn forskerne har, vil normalt også kunne ha betydning både for vinklingen på forskningen og andre forhold av betydning som pedagogisk fokus m.m. Det gjelder uavhengig av omarbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.

4.3.2.2 Akademisk frihet og forskning

Den akademiske frihet er et grunnleggende prinsipp i all forskning⁸⁹. Prinsippet innebærer at forskerne skal stå fritt til å forske seg fram til «sannheten» på et rent faglig grunnlag, uten å bli hemmet av utenforliggende påvirkninger og bindinger som styrer forskningen i en bestemt retning. Prinsippet er nedfelt i UH-loven § 1-5 første ledd. Dette prinsippet antas å være en forutsetning i forskningsetikkloven, selv om begrepet ikke er brukt der. Den fullstendige akademiske frihet forutsetter imidlertid at forskeren lever i et samfunnsmessig vakuum, noe som aldri vil være tilfelle.

Spørsmålet blir derfor hvilke påvirkninger man kan tillate at en forsker blir berørt av, uten at man dermed anses for ikke lenger å ha en akademisk frihet, og forskningen mister sin troverdighet.

Det finnes ulike faktorer som kan spille inn i varierende grad. Først og fremst vil også en forsker bli påvirket av den alminnelige samfunnsdebatten, samt egne og andres tidligere erfaringer og opplevelser. I tillegg er det en kjensgjerning at forskningsmidler ofte er en knapp ressurs, og det er et vedvarende forskningsetisk dilemma om en forsker skal være nødt til å innrette forskningen i den retning potensielle bidragsytere foretrekker. Det kan gjelde både tema-, resultat- og metodemessig.

⁸⁹ NOU 2006:19 Akademisk frihet – individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov

Videre har man den problemstillingen som behandles her, nemlig om en forskningsinstitusjon kan forbeholde forskningsstillinger og dermed også forskningsmidler til forskere som vil arbeide lojalt opp mot til institusjonens verdigrunnlag. Dette synet kommer inn etter at noen er ansatt. Etter ansettelse vil likebehandlingsprinsippet komme inn og gjøre at arbeidsgiver har plikt til å fordele forskningsmidler på saklig grunnlag. Problemstillingen blir i utgangspunktet den samme uavhengig av om verdigrunnlaget er av religiøs art eller ikke. I tillegg, dersom det er hensyntagen av religiøs art ved fordeling av forskningsmidler, blir det også et spørsmål om trosfrihet for forskeren og om retten til å fremme sitt religiøse formål for institusjonen. Så sant en høyskole utfører sin virksomhet innenfor rammene av norsk lov, inkludert lovlig forskjellsbehandling, vil ikke det i utgangspunktet kunne sies å være i strid med den akademiske frihet i seg selv.

4.4 Oppsigelser

Når det gjelder ansettelser har arbeidsgivere en viss, om enn begrenset adgang til å sette krav til søkerens tilslutning eller lojalitet til et verdigrunnlag. Når det kommer til spørsmålet om avslutning av arbeidsforhold som følge av manglende lojalitet til eller oppfyllelse av de krav som ligger i verdigrunnlaget vil arbeidsgivers muligheter være vesentlig smalere.

Etter norsk rett vil det være det arbeidsrettslige regelverket som gjelder fullt ut, og en oppsigelse av arbeidsforholdet vil da kreve saklig grunn. I oppsigelsessaken fra Kristelig Gymnasium ble oppsigelsen ansett å ikke være gyldig, til tross for at lærerens handlinger ble ansett å være i strid med skolens verdigrunnlag⁹⁰. I EU-domstolens sak (Caritas) der legen hadde handlet i strid med sykehusets verdigrunnlag ved å skille seg og gifte seg på nytt, ble ikke ansett å være gyldig grunn for oppsigelse⁹¹. Retten la vekt på at legen som følge av sitt medlemskap i den katolske kirke ble behandlet strengere enn kolleger i tilsvarende stillinger som ikke var katolikker.

Selv om det kreves saklig grunn for oppsigelse i et arbeidsforhold, og det vil måtte basere seg på en helhetsvurdering, betyr ikke det at det ikke kan tas hensyn til arbeidstakerens lojalitet ved en vurdering av stillingen. Den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold vil gjelde også her, men da vil det være alminnelige arbeidsrettslige vurderinger som avgjør om lojalitetsplikten er brutt på en slik måte at det gir saklig grunn for oppsigelse⁹².

5 Konklusjon

Det juridiske handlingsrommet for private høyskoler med religiøs formålsparagraf som NLA, må defineres ut ifra en vurdering av den konkrete situasjon og hvilken aktivitet i virksomheten det er snakk om. Retten til å ha en religiøs formålsbestemmelse er hjemlet i UH-loven. Religionsfriheten må likevel utøves etter en harmoniserende fortolkning i tråd med de øvrige diskrimineringsreglene. Direkte og indirekte diskriminering er i utgangspunktet forbudt. Det er likevel adgang til en lovlig forskjellsbehandling etter en vurdering av om handlingen er saklig, nødvendig og proporsjonal. Det følger av rettspraksis at en eventuell begrensning i denne adgangen vil avhenge av en konkret vurdering i den enkelte problemstilling.

- Private høyskoler har rett til å ha et religiøst verdigrunnlag jf. religionsfriheten og universitets- og høyskoleloven. Hva som er å anse som religiøs tro og fortolkning av denne, og omfattet av et religiøst verdigrunnlag er definert i retts- og forvaltningspraksis. Avgjørende vil være om verdigrunnlaget er tilstrekkelig nært knyttet til den aktuelle

⁹⁰ RG 1998 s.86

⁹¹ Sak C-68/17

⁹² Se eksempelvis Lombardi Vallauri mot Italia Dom 20. oktober 2009 sak nr. 39128/05. Tilsvarende KG-dommen RG-1998-86.

religionen, om praksisen ikke er direkte sjelden eller uvanlig, eller at fortolkningen ikke er enestående.⁹³

Overordnet vil en religiøs formålsbestemmelse med tilhørende utdypende budskap, ikke i seg selv være diskriminerende. Unntaket er dersom deler av formålsbestemmelsen egner seg til å stille enkelte personer eller grupper dårligere enn andre. Retten til å ha en formålsbestemmelse kan også forsvares i medhold av ytringsfriheten, men også der er det en skranke mot ytringer som kan defineres som hatefulle.

En religiøs formålsparagraf og dets innhold må derfor vurderes konkret opp mot hvilke betydninger det kan få i ulike situasjoner. Dersom man lovlig skal kunne forskjellsbehandle på grunnlag av et av de vernede diskrimineringsgrunnlagene, må det alltid være basert på en vurdering av saklighet, nødvendighet og forholdsmessighet ovenfor den som rammes, jf. likestillings- og diskrimineringsloven vurderingstema i §§ 6-9. I interesseavveiningen må de positive effektene for NLA ved å stille krav om lojalitet til verdigrunnlaget for å oppnå det samstemte miljøet de ønsker, sees opp mot det at den enkelte som ikke vedkjenner seg verdigrunnlaget helt eller delvis ikke finner tilhørighet.

- Private høyskolars arbeidsrettslige handlingsrom med henvisning til et religiøst verdigrunnlag, kan begrenses av diskrimineringsreglene etter en konkret vurdering av handlingene. En slik vurdering må foretas for hvert konkrete tilfelle. Rekkevidden av et religiøst verdigrunnlag vil kunne begrenses av hva rettspraksis i det enkelte tilfelle vil definere som omfattet av religionsfriheten. Der nest blir vurderingen i hvilken grad det er adgang til å vektlegge verdigrunnlaget i de ulike delaktivitetene til høyskolen. Slike aktiviteter er eksempelvis utlysning av stilling, intervjusituasjon, arbeidsmiljøet som skal ivareta trivsel i den daglige drift, utøvelsen av den akademiske frihet, oppsigelse og avskjed.

Særlige skranke gjør seg gjeldende i ansettelsesforhold. Bakgrunnen for forbudene knyttet til innhenting av visse opplysninger ved ansettelse er ønsket om å redusere risiko for diskriminering i ansettelsessituasjoner og unngå at personer holdes utenfor arbeidslivet uten saklig grunn.⁹⁴ Saklighetsvurderingen, hva gjelder det religiøse formålet til NLA, vil kunne være et vurderingstema for seg, mens saklighetsvurderingen i eventuell forskjellsbehandling på grunn av seksuell legning og samlivsform vil kunne være en annen vurdering.

I departementets uttalelse⁹⁵ om adgangen for trossamfunn til å forskjellsbehandle, er det særlig vektlagt at religionsfriheten også beskytter mot generelle lover der disse har som konsekvens at elementer som er sentrale for den aktuelle troen blir forbudt. Der retten til å fastholde åpent mer spesifikke deler av innholdet til en religion eller livssyn blir utfordret kan det som konsekvens føre til en faktisk begrensning av religionsutøvelsen som helhet. Særlig aktuelt er dette der det er snakk om et sentralt element i den aktuelle troen. For NLA kan spørsmålet stilles om en begrensning i retten til å fastholde sin tro på ekteskapet mellom mann og kvinne faktisk innebærer et forbud mot deler av en religiøs oppfatning, og dermed i realiteten innebærer et element av sensur. I så måte er departementets henvisning til uttalelsen fra norsk Lektorlags privatskolelovutvalg fra 1963 i beskrivelsen av demokratiets mange fasetter fremdeles treffende.⁹⁶

⁹³ Se DIN-2018-48 og Eweida-saken EMD-2010-48420 premiss 78.02.05.2021

⁹⁴ Prop. 81 L (2016–2017), kapittel 27.3.7.1 side 271.

⁹⁵ Ot.prp.nr.79 (2008–2009), s. 34.

⁹⁶ Se punkt 2.2. Ot.prp.nr. 69 (1984-1985), kap. 2.1, 1) Utdannelsesmessig mangfold

Rettspraksis er dynamisk, og praksis viser at hensynet til samfunnsutviklingen generelt vies stor plass i de rettslige vurderingene når ulike verdier stilles opp mot hverandre. I en tid der mangfold er ettertraktet vil det fortsatt være et moment for domstoler, som det hittil har vært, å sikre at det er mulig å ivareta mangfoldet av ulike menneskerettigheter, også en ivaretagelse av minoriteter innenfor de ulike grunnlagene, gjennom harmoniserende fortolkningsprosesser i faktiske spørsmål.

VEDLEGG 4

NLA-utredningen – utdypende forklaring

NLA-utredningen er ikke et styringsdokument. Styret skal ved rektor sørge for at den akademiske friheten er ivaretatt. Formålet med NLA-utredningen var å øke kunnskaps- og presisjonsnivået, og stimulere til samtaler om akademisk frihet og beslektede temaer. Utredningens primære mål var heller ikke å gjengi NLA Høgskolens praksis, men å få belyst på prinsipielt grunnlag betydningen av akademisk frihet for forskning og undervisning på høyskolenivå, og forholdet mellom individuell akademisk frihet og institusjonell styring ved institusjoner med et særskilt verdimeslig grunnlag. I dette henseendet er NLA-utredningen helt på linje med forståelsen av akademisk frihet i NOU 2006: 19. *Akademisk frihet*. (Lederen for NLA-utredningen, professor emerita Gunhild Hagesæther, var medlem av Underdal-utvalget, som stod bak NOU 2006: 19). Når NLA Høgskolen i sin redegjørelse til NOKUT gjentatte ganger viser til utredningen, er det et uttrykk for at den også er på linje med NLA Høgskolens egen forståelse av akademisk frihet.

Når den sakkyndige komiteen mener at NLA Høgskolen ikke oppfyller kravene i UH-lovens § 1-5 (1) og (2), legger komiteen avgjørende vekt på manglende oppfølging av høringsinnspill i forbindelse med NLA-utredningen:

«NLA Høgskolen har, etter hva komiteen er kjent med, ikke satt i gang en prosess for å følge opp utredningen om akademisk frihet. En oppfølging av de innspillene som kom i høringsrunden, er etter komiteens vurdering nødvendig for å ivareta den positive plikten institusjonene har til å fremme og verne den akademiske friheten til ansatte og studenter. En slik oppfølging er også i tråd med komiteens oppfatning av hva som er rimelig å forvente av ansattmedvirkning i en slik sak.» (s. 25).

Den sakkyndige komite viser gjentatte ganger til dette forholdet, som synes å være utslagsgivende for konklusjonen; NLA Høgskolen har ikke fulgt opp høringsinnspillene og har dermed sviktet i å fremme og verne om den akademiske friheten. Sakkyndig komite etterlater også et inntrykk av at NLA Høgskolen ikke ønsket oppmerksomhet rundt NLA-utredningen. Komiteen poengterer at det kom få høringsuttalelser, og at høringsperioden var kort og falt sammen med sommerferien (s. 18). Det sås også tvil om Studentparlamentet har mottatt utredningen, og om studentene således har blitt involvert i høringen. Ut fra sakkyndig komites fremstilling av saken er det nærliggende å slutte at NLA Høgskolen ikke ønsket innspill eller oppmerksomhet rundt utredningen.

Til dette er å si at høringsperioden var styrt ene og alene av tidspress. NOKUTs varsel om tilsyn kom i desember 2019. Styret satte ned en arbeidsgruppe som kom i gang i mars og som 29. mai leverte utredningen, som så ble lagt ut på høring 10. juni. Fristen ble satt til 15. august for at saken kunne fremlegges for styret i september og dokumentene til NOKUT ferdigstilles før fristen i november. At høringsperioden delvis sammenfalt med sommerferien var uheldig, men påkrevd. Det ble også i løpet av våren 2020 lagt ut en rekke nyhetsoppdateringer på NLAs intranett for å informere de ansatte om det pågående arbeidet: 5. mars, 10. mars, 24. mars, 19. mai, 26. mai og 5. juni, før selve høringen ble lagt ut 10. juni. Det ble også sørget for at nyhetsoppslaget om høringen som ble lagt ut 10. juni, ble liggende som øverste sak på intranettet ut hele juni måned. Alle ansatte, ikke bare de tradisjonelle høringsinstansene, fikk mulighet til å gi innspill. Leder for Studentparlamentet mottok utredningen, og svarte på mail på følgende vis: «veldig fint vi blir inkludert i prosess». Hvordan dette i neste omgang ble fulgt opp i Studentparlamentet, ligger utenfor ledelsens kontroll. Det har altså på ingen måte vært en intensjon fra NLA Høgskolens side å tone ned arbeidet med utredningen om akademisk frihet – tvert imot.

VEDLEGG 5

TEMATISERING AV AKADEMISK FRIHET VED NLA HØGSKOLEN I 2020-2021 - TIDSLINJE

Dette vedlegget viser hvordan innsats for å fremme og verne akademisk frihet på institusjons- og individnivå manifesterte seg ved NLA Høgskolen i studieåret 2020-2021, dvs. etter at NLA-utredningen om akademisk frihet var lagt frem. Noe ble trukket inn i den ordinære, løpende virksomheten (f. eks. i avdelingsledersamlinger eller gjennom innlegg fra rektor på NLAs intranettsider), noe ble planlagt særskilt for de ansatte (f.eks. avdelings- eller seksjonsvise samlinger før tilsynsbesøket i starten av 2021), noe var en naturlig oppfølging av ytre påvirkninger (f.eks. NESH-saken, som også la grunnlag for samtaler på NLAs intranett). Alt dette skjedde i en tid der Covid 19 stort sett hindret fysiske møter. Flere fellessamlinger som normalt arrangeres, måtte utgå eller ble redusert i omfang.

Internt er tematikk rundt akademisk frihet tatt opp på NLAs intranett i mange artikler, nyhetsoppslag og innlegg i kommentarfeltene, og videre i personalsamlinger, i de vitenskapelige og administrative ledergruppene og i avdelingsledermøter, styremøter, drøftingsmøter og uformelle samtaler. *Eksternt* har det primært skjedd gjennom deltagelse i det offentlige ordskiftet om NLAs verdigrunnlag.

Tidslinje (oversikten er ikke uttømmende)

26.08: Avdeling for teologi, religion og filosofi tar opp temaet «Akademisk frihet og bekjennelsesforankring i teologisk forskning og undervisning» i avdelingsråd. Rektorene Vidar Haanes, MF Vitenskapelig høyskole og Ingunn F. Breistein, Ansgar høyskole innleder til diskusjon.

10.08-20.09: Flere titalls seksjonsvise, fysiske velkomstmøter med NLAs nye rektor avholdes i små grupper. NLAs verdigrunnlag og spørsmål om akademisk frihet tematiseres i mange av samtalene.

09.09: NLA-utredningen om akademisk frihet drøftes i styremøte, og ny strategiplan for perioden 2021-2025 blir vedtatt av styret.

23.09 "*Juridiske gråsoner, fryktkultur og diskriminering ved NLA?*" Innlegg fra rektor i Khrono, der han blant annet skriver: "Realiteten er at forskerne ved NLA er frie til å forske på det de vil innenfor sitt ansettelses- og kompetanseområde, og til fritt å legge fram forskningsresultatene på en saklig måte."

10.10: "*Ingen forskere har fullstendig frihet*". Tiltredelsesintervju med rektor i Khrono, der han blant annet uttaler: "For meg er akademisk frihet og forskningsfrihet helt grunnleggende."

21.10: Styremøte, der styret vedtar ny organisasjonsplan og også diskuterer akademisk frihet i tilknytning til NOKUT-dokumentasjonen som snart skal sendes inn.

28.-29.10: To-dagers ledersamling med vekt på nylige vedtatte strategi- og organisasjonsplaner og styrking av forskning og forskningskultur. Prorektor for forskning og formidling innleder om FoU.

13.11: NLAs dokumentasjon sendes til NOKUT, bla. med en utførlig redegjørelse om akademisk frihet.

26.11: Møte med Utdanningsetaten (UDE) om praksisskolesaken i Oslo, etter at flere grunnskoler har bestemt seg for å avslutte samarbeidet med NLA fordi høgskolen ikke vil endre verdidokumentet sitt. Kommunens jurister har vurdert påstandene fra skolene om at NLA bryter Opplæringsloven, men stiller seg ikke bak disse påstandene.

15.12: NLA mottar brev fra NESH og bes om en utfyllende redegjørelse om akademisk frihet mv.

11.01-29.01: NLA-ledelsen har 12-15 møter med vitenskapelige og administrative avdelinger og seksjoner som en forberedelse til NOKUTs tilsynsbesøk og som ledd i sitt langsiktige kvalitetsarbeid. Gruppestørrelsene legger til rette for samtale. Alle ansatte inviteres. NLA-utredningen og uh-lovens bestemmelser om akademisk frihet tas opp. De ansatte utfordres til å kommentere og reflektere over mulige begrensninger i den akademiske friheten ved NLA.

25.01. "*Samarbeidsnekt mot NLA*". Innlegg fra rektor i Vårt Land om praksisskolesaken i Oslo, med forsvar av NLAs institusjonelle frihet til å utforme sitt verdigrunnlag innenfor rammen av norsk lov.

28.01: En utførlig redegjørelse fra NLA om akademisk frihet sendes til NESH. Henvendelsen fra NESH har ledet til en korrespondanse mellom NLA og NESH. Den blir etterhvert samlet i ett dokument og lagt ut på NLAs intranett. Dokumentet (88 sider) oversendes NOKUT-komiteen.

(08.02-10.02: Tilsynsbesøk fra NOKUT)

11.-12.02: Avdelingsråd ved Avdeling for teologi, religion og filosofi. På agendaen stod tema som verdigrunnlag, lojalitet, organisasjonskultur og akademisk frihet.

16.02: "*Sterke beskyldninger på svakt grunnlag*". Innlegg i Vårt Land fra rektor, som kommenterer påstander fra Lærerprofesjonens etiske råd om at NLA bryter menneskerettighetene og Opplæringsloven i praktiseringen av verdigrunnlaget. Han skriver bla.: "Lærerprofesjonens etiske råd insinuerer at NLA legitimerer en rekke lovbrudd. Hvis bare noen av de alvorlige anklagene skulle være riktige, burde NLA for lengst ha vært avskiltet."

08.03: Kvinnedagen. Rektor skriver på NLAs intranett om likestilling, mangfold og lojalitet. Innlegget leder til 17 kommentarer/diskusjonsinnlegg fra NLA-ansatte om akademisk frihet, lojalitet og NLAs verdigrunnlag.

17.03: *Redegjørelse fra NLA*. Rektor skriver på NLAs intranett med lenke til en mappe der all korrespondanse mellom NLA og NESH i tilknytning til NESH-saken om akademisk frihet er samlet. Oppslaget leder til 20 kommentarer/innlegg fra NLA-ansatte i kommentarfeltet de neste dagene.

13.04: NLAs forskningsetiske utvalg drøfter NESH-saken.

05.05: NLA mottar fra Ernst&Young v/Helga Aune (leder av Aune-utvalget som utredet ny uh-lov): "*Betenkning om det juridiske handlingsrommet for høyskoler med religiøs formålsbestemmelse i et arbeidsrettslig og diskrimineringsrettslig perspektiv*." Betenkningen sendes til NOKUT.

05.05: "*Mangfold i praksis som går begge veier*." Oppslag på NLAs intranett om at NLA har inngått praksisavtale med den private Humanistskolen i Oslo (som ikke deler NLAs verdigrunnlag). Dette er oppmuntrende etter at flere offentlige grunnskoler i Oslo har avsluttet praksissamarbeidet med NLA.

18.05: "*Krever lojalitet enighet?*" Innlegg fra rektor på NLAs intranett, med et klart nei på spørsmålet. Innlegget fører til 13 kommentarer/diskusjonsinnlegg i kommentarfeltet de neste dagene.

21.05 og 28.05: Fire campusvise lunsjmøter mellom NLAs styre og ansatte på hver av campusene. De ansatte oppfordres til å ta opp aktuelle saker. Forskningsfrihet og verdigrunnlag adresseres av flere.

02.06: NLA-styret drøfter den juridiske betenkningen fra Ernst & Young v/Helga Aune.

VEDLEGG 6

Utdypning om NLA s økonomistudier og fagmiljø i økonomi (Hauge School of Management)

Innstillingens beskrivelse av økonomiavdelingen ved Hauge School of Management (HSM) bygger på informasjon som er i stadig endring, siden dette er et fagmiljø i vekst. Komiteen er særlig kritisk til etableringen av økonomistudier i Kristiansand. Målet med vedlegget er å vise hvordan utviklingen av HSM er strategisk forankret og ressurstilpasset, at situasjonen er annerledes enn det som beskrives i innstillingen, og at det ikke (lenger) er grunnlag for store deler av kritikken som fremmes.

Komiteens vurdering

I sammendraget (s. 5) uttaler komiteen at den erfarer at NLA Høgskolen har tatt valg som ikke alltid er tydelig forankret i høgskolens strategi. Etableringen av økonomistudiene i Kristiansand høsten 2021 brukes som eksempel (se innstillingen fra tilsynet med kvalitetsarbeidet s. 32-33). Det konkluderes med at NLA ikke oppfyller kravet om nok ansatte til å dekke undervisning og forskning på sentrale fagområder som inngår i studietilbudene.

Komiteen forholder seg til dokumentasjonen fra høsten 2020, der det ble oppgitt at fagmiljøet hadde 5,7 årsverk, hvorav én professor i 30 % stilling, tre førsteamanuensiser og én professor II. I ettersendt dokumentasjon ble totalt bemanningsbehov for studiene i Kristiansand stipulert til åtte årsverk. I mai 2021 opplyste NLA at det var blitt ansatt to professorer og en førsteamanuensis i tilknytning til det nye, treårige studietilbudet som skal startes opp der.

I innstillingen vurderer komiteen at NLA med i underkant av seks årsverk ikke oppfyller kravet om å ha nok ansatte på sentrale fagområder som inngår i studietilbudene. Komiteen ser på nytilsettingene av tre førstestillingskompetente som en klar styrking av fagmiljøet, men anser det nødvendig med ytterligere økning for at fagmiljøet skal kunne forske og samtidig undervise på to studiesteder.

Etter komiteens vurdering bør det videre forventes at et så forskningstungt fagområde som økonomi og administrasjon kan dokumentere publisering som minst er på nivå med gjennomsnittet for akkrediterte høgskoler. NLA Høgskolen kan vise til at publiseringen i 2019 ligger over gjennomsnittet, men med flere år uten noen publisering kan ikke høgskolen vise til stabil forskningsvirksomhet over tid innen fagområdet økonomi og administrasjon.

NLA Høgskolens vurdering

Komiteens historiske vurdering av fagmiljøet er langt på vei riktig, men illustrerer etter NLA s syn det problematiske i å bruke statiske kriterier til å vurdere miljøer som er i vekst. Ingen fag- og studiemiljøer under oppbygging er stabile. Det er lett å enes om at antall årsverk og publiseringen pr årsverk som komiteen forholder seg til for HSM, er mindre enn det optimale gitt en stabil situasjon med et fast studietilbud, fast stab og fast finansiering, men situasjonen er en annen. HSM har vokst frem uten statlig grunnfinansiering, men med et stort engasjement ikke minst fra erfarne professorer i NHH-miljøet. Flere titalls ledere utenfra jobber gratis som studentmentorer. Sammen med vektleggingen av etikk i studiet skaper dette kvalitet, særpreg og dynamikk som fanges dårlig opp av kriteriene som er brukt. Antall årsverk har vært lavt, men de har vært effektive og måtte være det. Antall publiseringspoeng pr ansatt har også vært lavt, siden undervisning har måttet prioriteres og de fremste forskerne har stort sett registrert publisering hos hovedarbeidsgiver. Slik NLA vurderer det, vil det parallelle studietilbudet i Kristiansand ikke svekke, men styrke Oslo på grunn av økonomiske, faglige og organisatoriske synergier. Utviklingen hittil tyder på at dette er riktig.

Oppsummerende momenter:

1. NLA er uenig i at satsingen i Kristiansand ikke er forankret i NLAs strategi. Etableringen skulle skje i 2019 i følge strategiplan 2018-2020, men måtte utsettes av ressursmessige årsaker. I strategiplan 2021-2025 (fra 1.1.2021) er *fleksible studier* ett av tre satsingsområder. De nye økonomistudiene i Kristiansand utvikles i samspill med Oslo-miljøet og er et godt eksempel.
2. Økonomistudiene gir campus Gimlekollen et større og sterkere studiemiljø. Etterspørselen etter økonomistudier er stor, og campusen blir mer robust faglig og økonomisk.
3. NLA fikk i 2020 sine første (20) statlige studieplasser i økonomi og administrasjon, samt to stipendiatstillinger. Dette ga økt handlingsrom, men også en forpliktelse til å øke tilbudet av studieplasser i økonomi.
4. Styret vedtok i september 2020 å satse på oppstart i Kristiansand høsten 2021, men med noe forbehold om eksternfinansiering. Eksternfinansieringen var på plass tidlig i 2021, med 7,75 mill. kroner i oppstartmidler fra Sparebanken Sør og Sørlandets kompetansefond. Dette var mer enn mange hadde sett for seg kunne oppnås.
5. Campus Gimlekollen hadde noe ledig kapasitet i bygningsmassen som kunne utnyttes.
6. Flere ansatte som underviser i Oslo, bor allerede i Kristiansand. Ved å samordne tilsetninger og undervisning oppnås synergier som styrker økonomien og fagmiljøet på begge campuser.
7. Potensialet for å rekruttere faglige ansatte i Kristiansand ble antatt å være godt. Det holdt stikk i første utlysningrunde. Av 23 kvalifiserte søkere hadde 4 professorkompetanse, 10 førstekompetanse og 9 lektorkompetanse. To professorer og en førsteamanuensis ble tilbudt stilling. Alle sa ja. Den ene professoren har vært leder for et tilsvarende, men mye større fagmiljø ved UiA og gikk også inn som avdelingsleder for hele HSM da han startet 1. august.
8. Etterspørselen etter studiene i Kristiansand ble antatt stor og lite overlappende med Oslo. Mye tyder på at det er riktig. Årets søkertall var svært gode, med over 300 primærsøkere til HSM, hvorav 80 i Kristiansand. Opptaket ble lukket begge steder. Det møtte 110 studenter i Oslo og 75 i Kristiansand. Dette gir nesten en dobling av antall studenter ved HSM og hadde ikke vært mulig i Oslo alene. Hvis slike tall videreføres, kan et større og mer robust fagmiljø med en tilfredsstillende langsiktig økonomi oppnås for hele HSM. Det totale antall studenter er særlig viktig med tanke på hvordan disse studiene blir finansiert.
9. Antall vitenskapelige årsverk ved HSM var allerede i 2020 høyere enn de 5,7 som er oppgitt i DBH, men er uansett enda høyere nå. Pr. 1. oktober 2021 er det 9,4 årsverk i vitenskapelig stab: åtte personer i fast hovedstilling, hvorav to er professorer, tre er førsteamanuenser, og en er en høyskolelektor som har levert phd-avhandlingen, mens to høyskolelektorer er i phd-løp (stipendiat med undervisningsoppgaver). Øvrige årsverk (deltid) dekkes av tre professorer, en førsteamanuensis og en førstelektor. I tillegg kommer enkelte timelærere.
10. Dagens vitenskapelige stab ved HSM er godt tilpasset behovene og økonomien. Nye stillinger er under utlysning med tanke på de to siste årskullene til studiene i Kristiansand. Etterhvert som disse studiene bygges opp, forventes samlet vitenskapelig stab ved HSM å øke til 15-16 årsverk. Det er ønskelig at flest mulig har toppkompetanse eller førstekompetanse, og det er god grunn til å tro at forskningspubliseringen vil ta seg opp i kjølvannet av en slik utvikling.

VEDLEGG 7

Kvalitet og faglig nivå – Stabil forskning av høy kvalitet

En av årsakene til revideringen av akkrediteringen som høyskole er påstanden om at FoU-produksjonen på NLA Høgskolen er lav og synkende, og sakkyndig komite konkluderer med at NLA Høgskolen må dokumentere økt og stabil forskningsvirksomhet innen fagområdene økonomi og administrasjon, og lærerutdanning. Sakkyndig komite peker på at forskningsproduksjonen ved lærerutdanningen ved NLA (0,1 poeng) er betydelig lavere enn ved lærerutdanningen i Volda (0,5), og at Høgskolen i Volda og Høgskolen i Østfold har henholdsvis 0,8 og 0,7, mens NLA hadde 0,51 publiseringspoeng, og gjennomsnittet for akkrediterte høyskoler var 0,7.

Database for statistikk i høyere utdanning (DBH) viser at hver vitenskapelig ansatt ved NLA Høgskolen i gjennomsnitt produserte 0,52 publiseringspoeng i perioden 2015-2019. Publikasjonstallet for 2020 ligger dermed helt på gjennomsnittet.

Ser man på de to institusjonene som er valgt som sammenligningsgrunnlag, har Høgskolen i Volda, som er den minste av de statlige høyskolene, et snitt på 0,49 i femårsperioden fra 2015 til 2019, som altså er noe lavere enn NLA Høgskolen. Høgskolen i Østfold har nøyaktig samme forskningsproduksjon som NLA Høgskolen, med et gjennomsnittstall på 0,52 i perioden 2015-2019. Utvides tidsperspektivet to år bakover i tid, har NLA Høgskolen et snitt på 0,53, mens HVO har et snitt på 0,47. HiØ har i samme tidsperiode et snitt på 0,46.

Legges høyskolenes 'bestenoteringer' i siste femårsperiode til grunn, kommer også NLA Høgskolen best ut av sammenligningen. NLA Høgskolens beste resultat (2016) er på 0,84, mens HVO sitt beste resultat er på 0,58 (2015). HiØ sitt beste resultat er fra 2019, på 0,73 poeng.

En annen indikator på kvalitet innen forskning er andelen publikasjoner som ligger på nivå 2. Også ut fra denne indikatoren, andelen av publiseringer på nivå 2, kommer NLA best ut i sammenligningen. I 2019 var 27,2% av NLAs publikasjonspoeng på nivå 2, og i 2016 var andelen hele 43,6%. HVOs høyeste tall er 22,3% (2016), mens HiØs høyeste er 22,7% (2019). Bare ett av de fem siste år (2018) lå NLA Høgskolen lavest av de tre. NLA lå imidlertid høyest i både 2015, 2016 og 2019.

Er så forskningsproduksjonen ved NLA Høgskolen synkende? Denne påstanden var utgangspunktet for revideringen. Publikasjonstallene viser *svingninger* heller enn en fallende tendens. Det gode resultatet i 2013 på 0,77 poeng blir etterfulgt av 0,38 året etterpå. To år senere (2016) kommer imidlertid toppåret på 0,84 poeng, som etterfølges av 0,38 poeng i 2017.

Den sakkyndige komite peker imidlertid på at mens avdelingene for lærerutdanning ved både Høgskulen i Volda og Høgskolen i Østfold hadde 0,5 publiseringspoeng per faglig årsverk i 2019, hadde avdeling for lærerutdanning ved NLA bare 0,1.

Til dette er det to forhold som må trekkes frem. For det første er det på grunn av ulik organisering og avdelingsstruktur krevende å sammenligne lærerutdanninger ved ulike institusjoner. Ved Høgskulen i Volda er lærerutdanningen plassert i samme avdeling som de humanistiske fag (Avdeling for humanistiske fag og lærerutdanning) og de ansatte knyttet til institutt-nivået. Institutt for pedagogikk og Institutt for religion, livssyn og kyrkjefag ved HVO, som nok kunne vært sammenlignbare med Pedagogikk-avdelingen og avdeling for Teologi, Religion og Filosofi ved NLA Høgskolen, er altså plassert i samme avdeling som lærerutdanningen. Og mens Kunst og håndverk, Musikk og Drama tilhører avdeling for lærerutdanning ved NLA Høgskolen, er de samme fag organisert under Avdeling for Kulturfag ved HVO. Når da publiseringspoeng er registrert på avdelingsnivå, og tallene for lavere nivå ikke er tilgjengelige, blir det vanskelig å sammenligne avdelinger som har ulik organisering.

For det andre må det understrekes at i perioden etter bestenoteringen i 2016, har NLA Høgskolen hatt en betydelig vekst i antall vitenskapelig ansatte. Antallet vitenskapelige årsverk i perioden 2016-2019 har økt fra 113,4 til 146,35; en vekst på ca. 30% i løpet av tre år. Denne veksten har kommet som et resultat av oppbygningen av lærerutdanningen i Oslo, og slår sannsynligvis negativt ut på publikasjonspoengene. Forskningsprosessen, fra idéstadiet til publisering, tar vanligvis flere år, og ifølge *Veiledende retningslinjer for kreditering av vitenskapelige publikasjoner til institusjoner* er det institusjonen som «har gitt et nødvendig og vesentlig bidrag til eller grunnlag for en forfatters medvirkning til det publiserte arbeidet» som skal krediteres og tildeles publikasjonspoengene. Eventuelle publikasjoner fra nyansatte ved NLA vil dermed krediteres andre institusjoner. Og publikasjoner der NLA Høgskolen har gitt et «vesentlig og nødvendig bidrag», ligger for de nyansattes vedkommende lenger frem i tid. Likevel teller disse årsverkene med når antallet publikasjonspoeng skal deles på antall vitenskapelige ansatte for å finne et gjennomsnitt. Det er slik sett å forvente at en vekstperiode i antall vitenskapelig ansatte slår negativt ut på publiseringsindikatoren. Til sammenligning har Høgskolen i Volda i samme periode (2016-2019) hatt en vekst i undervisnings- og forskerstillinger på 15%. Høgskolen i Østfold har i samme periode hatt en vekst i undervisnings- og forskerstillinger på 13%.

NLA har de siste 10 årene hatt vekst og fusjonering som overordnet strategi, blant annet for å imøtekomme UH-sektorens krav om større og mer robuste enheter. Fusjonen med Staffeldtsgate i Oslo og oppbyggingen av en ny grunnskolelærerutdanning i Oslo har vært et ledd i denne strategien. Sammen med opprettelsen av flere masterprogram i perioden har denne satsingen på kort sikt sannsynligvis slått negativt ut på publikasjonsindikatoren.

I forlengelsen av DORA-erklæringen har imidlertid supplerende og alternative vurderingsformer for å bedømme kvalitet i forsknings- og utviklingsarbeid kommet på dagsorden, og i Forskningsrådets politikk for åpen forskning heter det nå at det skal etableres rutiner for å vurdere *hele bredden* av forskningsresultater. Internasjonalt etterlyses det også en bedre balanse mellom forskning, undervisning og samfunnsrelevans.

Det faglige utviklingsarbeidet som drives ved NLA Høgskolen, der høyskolen aktivt bidrar til å realisere en rekke av regjeringens nasjonale satsinger, er nettopp et uttrykk for en større bredde og samfunnsrelevans enn publiseringsindikatoren fanger opp. Det drives utviklingsarbeid rettet mot barnehage, grunnskole, og disse institusjonenes hjelpeapparat. Dette er tidkrevende utviklingsarbeid, som kan ha gått på bekostning av forskningsproduksjonen. NLA Høgskolen er imidlertid opptatt av å finne den rette balansen mellom de kjerneoppgavene som institusjonen er pålagt etter UH-lovens formålsparagraf; utdanning, forskning, formidling og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid.

NLA Høgskolen er likevel ikke tilfreds med volumet på forskningsproduksjonen, og har høyere ambisjoner. Forskning og utvikling er derfor hovedsatsingsområdet i den nylig vedtatte strategiplanen for perioden 2021-2025. For planperioden er det satt et realistisk mål om å heve forskningsproduksjonen pr ansatt opp til gjennomsnittet for private og statlige høyskoler. Blant tiltakene er videreutvikling og konsolidering av forskergruppestrukturen, styrking av forskningsadministrasjonen, heving av forskerkompetansen, og utvidelse av de økonomiske rammebetingelsene for forskergruppene.

NLA Høgskolen finner imidlertid utgangspunktet for revideringen underlig. I 2019, da NOKUT besluttet å foreta en revidering blant annet på grunn av forskningsproduksjonen, hadde NLA Høgskolen samme gjennomsnitt for femårsperioden 2015-19 som Høgskolen i Volda og Høgskolen i Østfold, på 0, 52. Gjennomsnittet for akkrediterte høyskoler lå på 0,6. Dronning Mauds Minne Høgskole hadde 0, 57 i perioden 2015-2019, det samme hadde Høgskolen på Vestlandet. Det bør mer til enn å ligge noe under gjennomsnittet for at NOKUT tar i bruk sitt sterkeste virkemiddel. Publikasjonstallet svingte opp igjen i 2020, med et snitt på 0, 51 og 0,3 for lærerutdanningen.

Da er det særlig krevende at sakkyndig komite foreslår at forskningsproduksjonen må øke innen to år for å beholde akkreditering. Forskning er tidkrevende, og veien fra tiltak til resultat i form av økt forskningsproduksjon og økte publikasjonspoeng kan strekke seg over flere år. Den sakkyndige komite skriver også at «Etter komiteens erfaring er det helt vanlig i sektoren med svingende forskningsproduksjon» (s. 56). Når NOKUT har valgt å benytte sitt mest inngripende tiltak – revidering – på så tynt grunnlag, er det helt urimelig at NLAs akkreditering kan stå og falle med at forskningsproduksjonen ved to avdelinger, som begge er i vekst, viser oppgang i 2022. Dersom NOKUTs styre skulle følge komiteens innstilling om at forskningsproduksjonen må øke innen to år, med utgangspunkt i styrevedtak i oktober, innebærer dette i praksis at akkrediteringen til NLA står og faller med at publikasjonstallene for 2022 peker oppover. Da har NLA Høgskolen i realiteten 15 måneder til å dokumentere vekst i forskningsproduksjonen. Det sier dessuten seg selv at 1-2 år ikke gjør mye fra eller til med tanke på målet om stabilitet i forskningsproduksjon. I NOKUTs veiledning for revidering av akkreditering som høyskole, står følgende: «I en sakkyndig vurdering vil alle kravene, inkludert helhetsvurderingen, sees i lys av institusjonens strategi» (s. 10). NOKUTs styre bør bedømme forskningssatsingen i lys av NLAs strategi, og ikke la publikasjonstallene for ett enkelt år bli avgjørende. I gjeldende strategi (2021-2025) er forskning et hovedsatsingsområde.

AKADEMISK FRIHET

Utredning fra en arbeidsgruppe oppnevnt på initiativ fra styret ved NLA Høgskolen

ARBEIDSGRUPPENS MANDAT OG FORSTÅELSE AV OPPGAVEN

Styret for NLA Høgskolen fattet i møtet 9. mars 2020 følgende vedtak:

Rektor bes om, i samarbeid med prorektor for forskning, å sette sammen en arbeidsgruppe, som i lys av de rammer som universitets- og høyskoleloven gir, [skal] utrede

- betydningen av akademisk frihet for forskning og undervisning på høyskolenivå
- forholdet mellom individuell akademisk frihet og institusjonell styring ved institusjoner med et særskilt verdimessig grunnlag.

Gruppen ble oppnevnt av rektor og prorektor for FoU 16. mars. Professor em. Gunhild Hagesæther ved avdeling for pedagogikk, NLA Høgskolen Bergen, ble bedt om å lede arbeidet. De øvrige medlemmene i gruppen er advokat Bjørn Haugen, Advokathuset Liljedahl; førsteamanuensis og avdelingsleder ved avdeling for teologi, religion og filosofi, NLA Høgskolen Bergen, Gunnar Innerdal og førsteamanuensis ved avdeling for journalistikk, medier og kommunikasjon, NLA Høgskolen Kristiansand, Terje Skjerdal. Utvalget leverte sin utredning 19.05.20.

I dokumentet *Grunnlag og formål – en utdyping av NLA Høgskolens vedtekter* (2020) sies det i § 3 at høyskolen «skal fremme og verne akademisk frihet» (jf. universitets- og høyskoleloven, § 1-5 (1)). Det understrekes at denne oppgaven både er en lovforankret plikt og positivt begrunnet i den kristne og humanistiske tradisjonen høyskolen står i. Arbeidsgruppen oppfatter derfor temaene som er angitt i mandatet som sentrale problemstillinger som NLA Høgskolen bør ha et gjennomtenkt forhold til. Spørsmål som gjelder akademisk frihet vil ha konsekvenser for styring og ledelse av institusjonen på ulike nivå, og være viktig for fagmiljøenes selvrefleksjon knyttet til det å være et verdibasert alternativ i universitets- og høyskolesektoren.

Utgangspunktet for gruppens arbeid har vært gjeldende lov om universiteter og høyskoler av 2005 (heretter forkortet til Uhl) og forarbeidene til denne, herunder NOU 2006: 19 *Akademisk frihet. Individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov* (Underdalutvalget) og stortingsdokumenter som gjelder innarbeidelsen av individuell akademisk frihet i lovteksten. NOU 2020: 03 *Ny lov om universiteter og høyskoler* (Auneutvalget) er brukt for å vise hvordan loven vurderes i dag og hvordan utviklingen har vært etter at den ble vedtatt. Arbeidsgruppen har i hovedsak konsentrert seg om forhold som gjelder norske universiteter og høyskoler, og har i liten grad referert til forskning om akademisk frihet.

Utredningen tar først opp generelle spørsmål om hva akademisk frihet er og hvilken betydning friheten har for forskning og undervisning på høyskolenivå. Deretter behandles akademisk frihet ved institusjoner med et særskilt verdimessig grunnlag. Noen temaer som er særlig aktuelle for NLA Høgskolen, blir avslutningsvis belyst.

GENERELT OM AKADEMISK FRIHET

Universiteter og høyskoler skal tilby høyere utdanning som er basert på det fremste innen forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap, utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og bidra til å spre resultater av dette arbeidet, og til innovasjon og verdiskaping. De skal også bidra til at denne virksomheten følger den internasjonale forskningsfronten og utviklingen av høyere utdanningstilbud, samarbeide med andre, og tilby etter- og videreutdanning (Uhl § 1-3). Skal institusjonene kunne utføre dette oppdraget, forutsettes det at de har ansatte med høy vitenskapelig kompetanse, og at både institusjonene og de ansatte har stor grad av selvstendighet og ansvarlighet. I denne sammenhengen står akademisk frihet sentralt.

Akademikere siterer gjerne Albert Einsteins formulering av hva akademisk frihet er, nemlig «retten til å søke etter sannhet og publisere og undervise det jeg anser som sannhet» (Corbett og Gordon 2018: 467). Til grunn for prinsippet om akademisk frihet ligger en overbevisning om at sann kunnskap og forståelse best søkes gjennom uavhengig intellektuelt arbeid som har dette ene målet for øyet, «å søke etter sannhet». Akademisk arbeid som styres av avvikende interesser, for eksempel økonomiske eller politiske, risikerer å fremstille funn og resonnementer slik det som tilleggshensikt vil tjene forsker eller oppdragsgiver. Underdalutvalget fremholder at akademisk frihet er særlig viktig i grunnforskning, der utviklingen av ny kunnskap betinger at forskeren selv har myndighet til å definere problemstilling, hypotese, metode og forskingsdesign (NOU 2006: 19: 17).

Idealbildet av akademisk frihet har ulike begrensninger i møte med virkelighetens verden. Disse begrensningene er ikke bare påført av eksterne aktører, men er også et resultat av at det innebygd i academia finnes mekanismer som står i fare for å skade den ideelle virksomheten (NOU 2006: 19: 18). Den enkeltes formelle frihet er således ikke en garanti for at sannferdig kunnskapssøken finner sted. Den må ledsages av en stor grad av profesjonell integritet, som med nødvendighet vil medføre at den enkelte forsker eller underviser må stå opp for det han eller hun mener er sant og rett, selv om det noen ganger utfordrer etablerte sannheter og enigheter i fagmiljøet. Profesjonell integritet forutsetter blant annet at forskeren som uttaler seg har relevant kompetanse innenfor det aktuelle fagområdet. Individuell akademisk frihet kan derfor ses på som en spesiell rettighet som innrømmes på bakgrunn av opparbeidet faglig kompetanse. Den skiller seg på dette viset fra allmenne rettigheter, eksempelvis ytringsfrihet.

Akademisk frihet er først og fremst begrunnet ut fra viktigheten av å la faglige argumenter brynes mot hverandre, ikke for å legge til rette for allmenn meningsutveksling. Grenseoppgangen mellom faglige begrunnelser og personlige oppfatninger er likevel ikke alltid opplagt. Særlig innenfor vitenskapsdisipliner med tydelige normative innslag (eksempelvis teologi, filosofi og pedagogikk), der forutsetninger spiller en viktig rolle, kan den enkeltes personlige oppfatning ha stor innvirkning på hva som fremføres som faglig argumentasjon.

Begrunnelsen for akademisk frihet som følger opplysningstidens idealer om selvstendig tenkning og sannhetssøken, tar utgangspunkt i individuelle rettigheter og menneskets behov for beskyttelse fra overmakten og politiske myndigheter. I denne tenkningen er individuell akademisk frihet en forutsetning for at fagpersoner kan utfordre de rådende oppfatninger samfunnet. Ukritisk konsensus kan imidlertid også oppstå innenfor akademiske miljøer. I mange land i den vestlige universitets-tradisjonen har derfor institusjonelt mangfold blitt sett på som et vern mot faglig ensretting. Auneutvalget påpeker det som positivt at på tross av at norske høyere utdanningsinstitusjoner har blitt likere de senere årene, har private høyskoler, ikke minst de livssynsbaserte, bidratt til at det samlet sett er et «relativt mangfoldig institusjonslandskap i Norge» (NOU 2020: 3: 110).

Akademisk frihet i universitets- og høyskolesektoren

Definisjonene av akademisk frihet varierer, men de fleste inneholder en felles kjerne (NOU 2006: 19: 12). De fokuserer på frihet til å søke etter sannhet og å formidle det en som forsker finner frem til. I likhet med Underdalutvalget (NOU 2006: 19: 12) viser Auneutvalget (NOU 2020: 3: 129) til Global Colloquium of University Presidents i sin redegjørelse for akademisk frihet. Kollegiet uttalte i 2005:

Academic freedom may be defined as the freedom to conduct research, teach, speak, and publish, subject to the norms and standards of scholarly inquiry, without interference or penalty, wherever the search for truth and understanding may lead.

Den akademiske friheten er i definisjonen knyttet til forsøk på å avdekke sannheten og vinne innsikt, og skal utøves i samsvar med de normer og standarder som gjelder for akademisk virksomhet. Forutsetningen for å få en så stor grad av frihet, er å beherske ferdigheter og la seg forplikte av krav. Slik definisjonen er utformet, vil antakelig de fleste oppfatte akademisk frihet som er rettighet for enkeltpersoner. Den kan imidlertid også brukes som en definisjon av akademisk frihet for grupper av akademikere, herunder forskergrupper og fagmiljøer, fakulteter og institusjoner. Også fagfellesskap og institusjoner gis frihet under ansvar.

I sin gjennomgang av internasjonal litteratur om akademisk frihet konstaterer Egil Kallerud: «*Vitenskapens selvstendighet og uavhengighet begrunner universitetenes autonomi*». Institusjonell og individuell akademisk frihet fremstilles derfor vanligvis som to sider av samme sak. Institusjonell autonomi kan sees som en nødvendig, men ikke tilstrekkelig betingelse eller garanti for individuell akademisk frihet, men denne friheten kan, som et tilsynelatende paradoks, samtidig være «en kilde til økt press på individuell akademisk frihet» (Kallerud 2006: 7-8).

Uhl § 1-5 gir etter endringen i 2007 bestemmelser om både individuell og institusjonell frihet:

- (1) Universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet. Institusjonene har et ansvar for å sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå, og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper.
- (2) Universiteter og høyskoler har ellers rett til å utforme sitt faglige og verdimessige grunnlag innenfor de rammer som er fastsatt i eller i medhold av lov.¹

¹ Ordet «ellers» ble føyd til i 2007. § 1-5 lød før endringen:

1. Universiteter og høyskoler kan ikke gis pålegg eller instruksjoner om
 - a) læreinnholdet i undervisningen eller forskningen eller i det kunstneriske eller faglige utviklingsarbeidet
 - b) individuelle ansettelser eller utnevnelser.
2. Institusjoner under denne lov har rett til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag innenfor de rammer som er fastsatt i eller i medhold av lov.

Jan Fridthjof Bernt kommenterte i 2015 tilføyselsen slik i note 46 i *Gyldendal Rettsdata*: «Det innebærer en avgrensning av institusjonenes rett til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag, ved at det understrekes at dette må skje i tråd med de prinsippene som er fastsatt i nr. 1. Disse er overordnede og skal gjelde for alle institusjoner som gir akkreditert utdanning på høyere nivå».

Underdalutvalget, som formulerte tilføyselsen, presiserte at den «medfører ingen realitetsendring i forhold til det som må ansees som gjeldende rett» (NOU 2006: 19: 45). Departementet gjentar det samme i Ot.prp. nr. 67 (2006-2007): 19. En enstemmig kirke-, utdannings- og forskningskomité bekreftet at «ordet «ellers» i lovforslaget § 1-5 annet ledd ikke medfører noen realitetsendring i forhold til gjeldende rett» (Innst. O. nr. 4 (2007-2008): 3). Den sier i denne forbindelsen at den har merket seg at Nettverk for private høyskoler (NPH) har understreket dette, og at den er «tilfreds med departementets presiseringer knyttet til forholdet mellom institusjonenes styringsrett og -behov og den ansattes rettigheter».

Gjeldende rett til å utforme sitt faglige og verdimessige grunnlag er altså den samme etter at ordet «ellers» ble føyd til, men det presiseres at institusjonene skal utøve sin virksomhet i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper.

- (3) Universiteter og høyskoler kan ikke gis pålegg eller instruksjoner om
 - a) læreinnholdet i undervisningen og innholdet i forskningen eller i det kunstneriske og faglige utviklingsarbeidet
 - b) individuelle ansettelses- eller utnevnelser.
- (4) Den som gir undervisning har et selvstendig ansvar for innhold og opplegg av denne innenfor de rammer som institusjonen fastsetter eller som følger av lov eller i medhold av lov.
- (5) Den som er ansatt i stilling hvor forskning eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid inngår i arbeidsoppgavene, har rett til å velge emne og metode for sin forskning eller sitt utviklingsarbeid innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet eller særskilt avtale.
- (6) Universiteter og høyskoler skal sørge for åpenhet om resultater fra forskning eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid. Den som er ansatt i stilling som nevnt i femte ledd har rett til å offentliggjøre sine resultater og skal sørge for at slik offentliggjøring skjer. Det relevante forskningsgrunnlaget skal stilles til rådighet i overensstemmelse med god skikk på vedkommende fagområde. Styret kan samtykke til utsatt offentliggjøring når legitime hensyn tilsier det. Det kan ikke avtales eller fastsettes varige begrensninger i retten til å offentliggjøre resultater utover det som følger av lov eller i medhold av lov.

Det er to måter å forstå denne friheten på. Den ene er «de grunnrettigheter som gjelder enhver, og som er en betingelse for fri forskning og undervisning, særlig ytringsfriheten. Den andre [...] er rettigheter og plikter spesifikt knyttet til [...] institusjonene og de tilsatte i forsknings- og undervisningsstillinger» (Giertsen 2006: 57).

Friheten loven gir universiteter og høyskoler og ansatte som har sitt arbeide der, er avgrenset i forhold til den Global Colloquium of University Presidents formulerte på et generelt grunnlag. Noen grenser er trukket i Uhl, forskningsetikkloven og andre lover, andre av departementet blant annet i form av rammeplaner for enkeltutdanninger, bevilgninger og føringer gitt i forbindelse med disse. Organer som NOKUT og De forskningsetiske komiteene for forskning har også gitt retningslinjer som gjelder universiteter og høyskoler. Noen av disse er generelle, andre rettet mot nærmere spesifiserte fagfelter.² I tillegg kommer at knapphet på forskningsmidler og tid bidrar til å begrense aktiviteten og til å kanalisere den i retning av prioriterte områder (se nærmere om dette i NOU 2020: 3: 130-131).

I sin oversikt over dagens situasjon presenterer Auneutvalget forholdet mellom den formelle og reelle friheten på følgende måte (NOU 2020: 3: 129):

Frihet som formell rett til selvstyre og frihet som reelt handlingsrom

	Formell rett til selvstyre	Reelt handlingsrom
For institusjonen	Ivaretatt gjennom universitets- og høyskolelovens § 1-5 første til tredje ledd	Avhenger av ressurstilgang, styringspraksis og andre forhold som ikke er regulert i loven
Individet	Ivaretatt gjennom universitets- og høyskolelovens § 1-5 fjerde til sjette ledd	Avhenger av blant annet ressurstilgang og styringspraksis

Den formelle retten til akademisk frihet er sikret juridisk, men handlingsrommet og den opplevde friheten vil kunne variere. Akademisk frihet er likevel et felles gode for ansatte i fagstilling ved

² For NLA Høgskolen er *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi* (sist revidert 2016) og *Forskningsetiske retningslinjer for naturfag og teknologi* (sist revidert 2015) de mest aktuelle.

universiteter og høyskoler, og en forutsetning for at virksomheten skal kunne holde et tilfredsstillende nivå.

Auneutvalget konstaterer at det ikke ser tegn til at norske myndigheter har grepet inn i den lovfestede akademiske friheten (NOU 2020: 3: 132). Utvalget foreslår ikke endringer i lovteksten, men en tilføyelse i første ledds første setning: «og om de ansatte som utøver denne». Begrunnelsen er å presisere institusjonenes ansvar for å støtte ansatte der det fremsettes krav om sanksjoner fra grupper eller personer som misliker en ytring, og hindre at det gis etter for press om å frata den ansatte oppgaver eller stilling «utelukkende på bakgrunn av ytringen» (s. 369).

Om individuell frihet i forskning og undervisning

Når det gjelder forskning, er den enkelte ansattes rett til å velge emne, definere problemstilling og fastsette metode for sin forskning kjernen i den akademiske frihet på individnivå (NOU 2006: 19: 45). Forskningsfriheten innebærer ifølge NOU 2006: 19: 10:

1. Frihet til å stille spørsmål – også ved det autoriteter anser som etablert kunnskap og forståelse, ved saksforhold eller teser som det knytter seg sterke interesser eller følelser til.
2. Frihet til å bestemme hvilket materiale og hvilke metoder man vil benytte for å finne svar; mer presist et *sant* eller *holdbart* svar.
3. Frihet til å legge frem hypoteser, resultater og resonnementer offentlig.

Skal forskningen kunne fremskaffe kunnskap som ikke er kjent på forhånd, må forskeren ha frihet også når en ikke kan vite hvilket svar på forskningsspørsmålet forskningen vil gi, eller om resultatene forskeren kommer frem til vil bli stående når andre forskere foretar undersøkelser på samme felt. Retten til å legge frem sine resultater er også en del av den akademiske friheten. Nettopp det å gi andre tilgang til forskningen og til å kritisere den, vil være i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige prinsipper.

Den akademiske friheten i forskningsarbeidet skal ha vide rammer. Friheten i lærerrollen er begrenset av de rammer som institusjonen fastsetter eller som følger av lov eller i medhold av lov (Uhl § 1-5, fjerde ledd), og departementet presiserer at det overordnede undervisningsansvaret ligger hos den enkelte institusjon (Ot.prp. nr. 67 (2006-2007): 16). Underdalutvalget sier i denne forbindelse (NOU 2006: 19: 15):

Undervisningen skal – i lovens formulering – være basert på det fremste i forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap. I det ligger en forpliktelse til å formidle det fagfellesskapet anser som beste tilgjengelige kunnskap. [...] Læreren bør bidra ved selv å vise at grunnlaget for det vi i dag regner som kunnskap ofte vil være mangelfullt eller usikkert, og at det på mange områder finnes alternative hypoteser og perspektiver. Men han kan ikke i samme grad som forskeren konsentrere seg om å *utfordre* etablert viten eller om egne resultater; som lærer må han også *formidle* det fagfellesskapet anser som den beste kunnskap som i dag foreligger, og dekke hele emnet slik studieplanen beskriver det.

«Høyere utdanning skal [...] stimulere studentenes interesse for og trene opp evnen til selv å vurdere hva som er sant og holdbart» (NOU 2006: 19: 15). I undervisningssituasjonen vil det derfor være viktig at læreren presentere resultater av både egen og andres forskning på en slik måte at studentene får innsikt i premissene for denne. Undervisningen inkluderer å gi studentene forutsetninger for å møte informasjon fra forskning og andre kilder med en kritisk vurderende holdning.

Underdalutvalget skiller ut kunnskapsformidling til målgrupper utenfor det akademiske fag-fellesskapet som en egen kategori. Det oppfatter rollen som formidler som videre enn ren kunnskapsformidling, men påpeker at i noen tilfeller vil slik formidling kunne «lede inn i gråsoner hvor rollekonflikt lett oppstår». Rollen som formidler bør derfor innebære utstrakt faglig frihet, men innenfor rammer som funksjonelt svarer til de som gjelder forskning og undervisning (NOU 2006: 19: 15).

Den individuelle akademiske frihet grenser mot arbeidstakers generelle ytringsfrihet. Beveger den ansatte seg ut av sitt fagfelt, og dermed sin individuelle akademiske frihet, vil han eller hun fortsatt ut fra Den europeiske menneskerettskonvensjon art. 10 og Grunnloven § 100 ha frihet til å ha meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer. Han eller hun vil også ha rett til taushet.

Ytringsfriheten er begrunnet i sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Begrensninger krever særlig grunnlag. Dette kan være lovbestemmelser i forhold til f.eks. diskriminering, personvern, taushetsplikt og opphavsrett. Det kan også være vilkår akseptert ved ansettelse, eller det kan være en følge av den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold, utledet av rettspraksis og juridisk teori. Denne innebærer at den ansatte skal handle i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse. Den ansatte skal ikke uberettiget avgi ytringer som kan skade virksomhetens interesser eller aktiviteter, herunder uberettiget omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte. Grensene fastsettes gjennom en konkret helhetsvurdering. Det skal imidlertid mye til før ytringsfrihetens grenser anses overskredet (Ot.prp. nr. 84 (2005-2006)).

At ansatte ved universiteter og høyskoler har en utstrakt faglig frihet, er begrunnet i at forsknings-, undervisnings- og formidlerrollen «er knyttet til *kompetanse*, bekreftet gjennom *Akademias* etablerte normer og prosedyrer for vurdering og godkjenning». Denne friheten i utøvelsen av de plikter som ligger til stillingen (tysk: *Lehrfreiheit*), har «sitt motstykke i form av en frihet for den enkelte student til selv å velge hvilket studium hun vil følge (*Lernfreiheit*)» (NOU 2006: 19: 16). Skal interessene til en heterogen studentmasse ivaretas, er det viktig med mangfold blant institusjonene (NOU 2020: 3: 109).

AKADEMISK FRIHET VED INSTITUSJONER MED ET SÆRSKILT VERDIMESSIG GRUNNLAG

Da den første loven for private høyskoler ble vedtatt i 1986, var det en forutsetning for statsstøtte at institusjonen var opprettet av religiøse eller etiske grunner, som et faglig-pedagogisk alternativ eller for å utfylle det statlige utdannelsetilbudet (Lov om eksamensrett for og statstilskudd til private høyskoler 1986, § 11). Parallelliteten til privatskoleloven var tydelig, men falt bort da det ble vedtatt en felles lov for statlige og private universiteter og høyskoler i 2005. Vekten ligger nå på private som et alternativ til de statlige universitetene og høyskolene og som et bidrag til virksomheten innen sektoren. Auneutvalget fastslår (NOU 2020: 3: 324):

De private høyskolene kan være et viktig alternativ til de statlige utdanningstilbudene og utfyller disse på flere områder. De private høyskolene bidrar til institusjonelt mangfold, og gir studentene større valgfrihet og flere alternative studietilbud. [...] Private høyskoler driver med utdanning og forskning på områder der de er med på å utvikle fagfelt som også finnes ved statlige universiteter og høyskoler.

Det stilles de samme kvalitetskrav til private som til statlige høyskoler. Disse høyskolene skal imidlertid ikke være identiske med de statlige, men ha en egenart som gjør at universitets- og høyskolesektoren samlet blir mer mangefasettert.

Det er forskjeller mellom de private høyskolene både når det gjelder verdigrunnlag og typer av utdanning som gis. Dette har konsekvenser for utformingen av studiene. Lærerutdanningen vil f.eks. være ulik ved Steinerhøyskolen og NLA Høgskolen, og journalistutdanning vil være en annen enn musikkutdanning. Utdanningene vil også endre seg over tid, delvis som en konsekvens av samfunnsforhold, offentlige bestemmelser og utvikling innen basisfag og profesjoner, men også fordi det blant annet gjennom forskning og utviklingsarbeid innvinnes ny kunnskap og erfaring.

Lovens bestemmelser om institusjoner med et særskilt verdimessig grunnlag

De fleste bestemmelsene i Uhl er felles for statlige og private universiteter og høyskoler, herunder også høyskoler med et særskilt verdimessig grunnlag. Dette gjelder blant annet paragrafer om institusjonenes virksomhet, om utlysing og ansettelse og om akademisk frihet.

Uhl fastsetter, som tidligere nevnt, i § 1-5, første og andre ledd at:

Universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet. Institusjonene har et ansvar for å sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå, og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper.

Universiteter og høyskoler har ellers rett til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag innenfor de rammer som er fastsatt i eller i medhold av lov.

Bestemmelsen tydeliggjør at retten til å ha en slik alternativ innretning av virksomheten som nevnes i andre ledd, er en del av den overordnede akademiske friheten (Ot.prp. nr. 79 (2003-2004): 79). Institusjonens autonomi med tanke på å utforme eget faglig og verdimessig grunnlag avgrenses gjennom ordet «ellers» – som understreker at utformingen må skje i tråd med de prinsippene som følger av første ledd (Ot.prp. nr. 67 (2006-2007): 19). En institusjons alternative faglige eller verdimessige grunnlag må altså ikke være overstyrende i forhold til det vitenskapelige innholdet i undervisningen og forskningen (Ot.prp. nr. 79 (2003-2004): 79).

Prinsippet om individuell akademisk frihet omfatter også institusjoner med et alternativt faglig eller verdimessig grunnlag, men det er en forutsetning for virksomheten på denne typen institusjoner at det faglige eller verdimessige grunnlaget innebærer noen begrensinger i den enkelte ansattes akademiske frihet. Dette kan for eksempel være forskningsetiske begrensinger eller verdibegrunnede rammer for undervisningen. En forutsetning for denne typen begrensinger er at de er godt begrunnet i institusjonens faglige eller verdimessige grunnlag. For å være legitime må begrensningene også bli tydelig angitt før ansettelse og nedfelt skriftlig, slik at det er klart at den ansatte aksepterer dem som en del av ansettelsesvilkårene. Og endelig må de ikke være av en slik art at institusjonens virksomhet ikke kan sies å overholde kravene i første ledd (Ot.prp. nr. 67 (2006-2007): 19). Eventuelle særskilte krav ved ansettelse må skje innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven, men det sies eksplisitt i premissene for loven at bestemmelsene «vil ikke være til hinder for at private institusjoner i sine vedtekter eksempelvis har egne bestemmelser om vilkår for ansettelse» (s. 11). Nøyaktig samme formulering er brukt på side 79 i Ot.prp. nr. 79 (2003-2004), departementets grunnlag for felles lov for private og statlige universiteter og høyskoler.

Det følger av ovenstående at det ved en verdibasert institusjon kan foreligge begrensninger i den individuelle akademiske frihet. De overordnede begrensningene fastsettes ved ansettelsen. Auneutvalget fremmer ikke forslag om endringer av dette (NOU 2020: 3).

I kommentar til Uhl hos *Gyldendal Rettsdata* (note 47, sist hovedrevidert 01.08.2018) skriver professor emeritus Jan Fridthjof Bernt til § 1-5 at institusjonen ved tilsetting av faglig personale ikke

står fritt når det gjelder å fremme sine religiøse eller livssynsmessige særinteresser. Han viser til likestillings- og diskrimineringsloven § 6 og arbeidsmiljøloven § 13-1. Når han videre fremholder at unntakene fra disse kravene om likebehandling ved tilsetting neppe vil kunne påberopes i tilsettingsforhold etter Uhl, synes han imidlertid ikke å ha støtte verken i lovforarbeidene som omtalt tidligere, eller i rettspraksis.³

Det følger av Uhls henvisning i § 6-1 til arbeidsmiljøloven og videre til diskrimineringsloven at forskjellsbehandlingen må ha saklig formål, være nødvendig for å oppnå formålet og ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles. I arbeidsforhold må dessuten egenskapen ha avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet.

Bernts slutning synes å overse lovgivers tilrettelegging nettopp for å kunne etablere denne type institusjoner som alternativer. Forarbeidene viser at lovgiver har forståelse for slike institusjoners egenart. Forarbeidenes eksemplifisering med verdibegrunnede rammer for undervisningen som lovlig grunnlag for begrensning i den individuelle akademiske frihet, understreker at institusjonens verdimessige grunnlag oppfyller vilkårene for å kunne forskjellsbehandle ved ansettelse.

Institusjonens verdimessige grunnlag går lenger enn forarbeidenes eksempel om verdibegrunnede rammer for selve undervisningen. På institusjoner med religiøs/livsynsbasert formål vil også forbildefunksjonen hos ansatte være en del av formålet fremme. Det får betydning ved ansettelse og medfører en formell begrensning i den individuelle akademiske frihet. Men også akademisk frihet har en avgrensning mot partenes gjensidige lojalitetsplikt.

I ansettelsessaker vil styret eller den tilsettingsmyndigheten er delegert til kunne vektlegge søkeres holdning til institusjonens verdigrunnlag som del av grunnlaget for tilsetting. Institusjonen er forpliktet til å holde et høyt faglig nivå (Uhl § 1-5 (1)), men kan som del av retten til å utforme sitt eget faglige og verdimessige grunnlag (§ 1-5 (2)) la andre kriterier i tillegg til rent faglige kvalifikasjoner inngå i vurderingen av aktuelle søkere. Dette skal være saklig begrunnet i stillingens arbeidsoppgaver og fremgå klart i utlysningsteksten. Institusjonens handlingsrom til å ta valg basert på personers verdimessige motivasjon og forankring er større i tilsettingssaker enn når det gjelder allerede ansatte personer.

Om forskning og undervisning ved verdibaserte høyskoler

Innen sitt arbeidsområde skal forskere ved verdibaserte høyskoler, som ved høyskoler og universiteter for øvrig, være fri til å velge sitt forskningstema og sine metoder og til å publisere sine resultater (se over). Dette gjelder uavhengig av om forskeren i sin søken etter sannhet og innsikt kommer frem til resultater som er i samsvar med eller står i et motsetningsforhold til høyskolens faglige eller verdimessige grunnlag. Bare med denne forutsetningen som utgangspunkt kan det festes lit til den forskningen som drives ved slike høyskoler.

En av fordelene ved at noen høyskoler bygger på et bestemt verdigrunnlag, er at dette utfordrer forskerne til å gjennomtenke hvilke konsekvenser henholdsvis institusjonens og forskerens egne verdier kan få for de valg og tolkninger som foretas. Få vil i dag hevde at forskning kan være forutsetningsløs slik at resultatene blir de samme uavhengig av forskerens ontologiske,

³ Lovdata: Rt-1986-1250 (Norsk Retstidende 1986 side 1250): Diakonhjemmets sosialhøgskole, og LDN-2012-30 (Likestillings- og diskrimineringsnemnda sak 30/2012): Indremisjonsforbundets skole.

epistemologiske, teoretiske og metodiske utgangspunkt. Bevissthet om eget utgangspunkt og den tradisjon en står i er derfor viktig. En slik bevissthet kan institusjoner som har valgt å formulere sitt faglige eller verdimessige standpunkt bidra til å gjøre eksplisitt. Dette gjelder ikke minst i debatter mellom forskere med ulike standpunkter om hva som er rett og sant, og i arbeid for å bringe forskningsfronten videre fremover.

Undervisningen ved høyskoler som har valgt å utforme sitt eget faglige eller verdimessige grunnlag, skal, som ved andre universiteter og høyskoler, være basert på det fremste i forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap, og formidle det fagfellesskapet anser som den beste av den tilgjengelige kunnskapen. Stoffet studentene skal tilegne seg vil være presentert i studieplanene. Dette vil i tillegg til å være regulert av nasjonale bestemmelser som f.eks. rammeplaner og preget av fagenes og utdanningenes tradisjoner, ha det fastsatte fag- eller verdigrunnlaget som utgangspunkt.

I undervisningen skal den beste av den tilgjengelige kunnskapen om de emnene som står i studieplanen presenteres. I de tilfellene der det har aktualitet, vil konsekvenser av institusjonens basis, slik dette er nedfelt i vedtatte styringsdokumenter, tas opp. At undervisningen er forskningsbasert, betyr at den enkelte lærer kan presentere stoff fra egen forskning, utviklingsarbeid og erfaringskunnskap, også når dette ikke er i samsvar med det som regnes som det fremste i nyere forskning eller med høgskolens basis. Samlet vil dette gi et godt utgangspunkt for å vise at det på mange områder finnes alternative hypoteser og perspektiver, og dermed også at grunnlaget for det vi i dag regner som kunnskap ofte vil være mangelfullt eller usikkert. På denne måten vil utdanningen kunne stimulere studentenes evne til selv å vurdere hva som er sant og holdbart, noe som er en oppgave for høyere utdanning (NOU 2006: 19: 15).

Er høyskolen livssynsbasert, vil forholdene ligge spesielt godt til rette for å gi studentene grunnlag for å vurdere konsekvenser av livssynsmessige og andre verdirelaterte standpunkter. Studiet kan på denne måten bidra til å bevisstgjøre studentene på deres egne meninger og grunnlaget for disse. Slike standpunkter kan selvsagt sammenfalle med de institusjonen eller den enkelte lærer står for, men ofte vil nettopp bevisstgjøringen og presentasjonen av flere alternativer for den enkelte student føre til andre konklusjoner.

Særlige forhold knyttet til teologisk forskning og utdanning

NLA Høgskolen har en vedtektsfestet konfesjonell forankring (Vedtekter for NLA Høgskolen AS 2009, § 5). Det samme har flere andre private utdanningsinstitusjoner som tilbyr studier i teologiske fag. Ved siden av å ivareta institusjonens ønske om å profilere en bestemt verdiforankring, vil disse bestemmelsene for teologiske studieretninger også ivareta ønsker fra arbeidslivet (dvs. ulike kirker og kristne organisasjoner) om at studentene skal ha spesielt god kjennskap til den kirkelige tradisjon og kontekst mange av dem skal gå inn i.

For NLA Høgskolens del innebærer ikke dette noen ensretting mot en luthersk konfesjonell kontekst, da institusjonen har både studenter og ansatte med annen konfesjonell tilhørighet, både i teologistudiene og ellers. Men det innebærer at valg av forskningstemaer og opplegget for undervisningen vil vektlegge et evangelisk-luthersk perspektiv på kristen tro og NLA Høgskolens

fortolkning av hva dette innebærer i dag. Dette kommer tydelig til uttrykk i studieplaner for grader og flere emnebeskrivelser innenfor de teologiske utdanningene.⁴

Utvalget av hvilket materiale som studeres innenfor bibelfagene og kirke- og teologihistorie gjenspeiler vekten på evangelisk-luthersk kristendom. Innenfor systematisk teologi, den mest normativt orienterte av de teologiske disiplinene, har flere emneplaner bestemmelser i innhold, læringsutbyttebeskrivelser og litteraturlister som vektlegger den evangelisk-lutherske bekjennelse. Samtidig understreker emnebeskrivelser og studieplaner at teologisk arbeid i dag, også når den har en normativ konfesjonell forankring, må inkludere økumeniske (felleskristne) perspektiver.⁵ I arbeidet med teologisk etikk legges det særlig vekt på grunnlagsspørsmål og omstridte spørsmål i den kirkelige debatten. Undervisningsfriheten til ansatte i teologiutdanningene er altså, slik Uhl åpner for, noe begrenset gjennom slike vektlegginger angitt i studieplan (Ot.prp. nr. 67 (2006-2007): 19). Undervisere har imidlertid alltid frihet til å redegjøre for sitt eget syn, men skal da skjelve tydelig mellom dette og institusjonens syn der det er vesentlig avvik mellom disse.

Innenfor teologi som alle andre fagområder er en sentral side ved akademisk virksomhet så utsette sin egen tradisjon for en kritisk faglig prøving med tanke på hvordan den kan videreutvikles for å møte nye problemstillinger og kontekster. Forskere ansatt ved NLA Høgskolen som kommer frem til andre konklusjoner i teologiske eller etiske spørsmål enn det institusjonen står for, oppfordres derfor til å publisere sine forskningsresultater og gjøre dem tilgjengelig for kritisk drøfting i fagfellesskapet (jf. Uhl § 1-5 (6)).⁶ Den akademiske friheten er her å forstå som en frihet fra å bli pålagt begrensninger i muligheten til å ytre seg basert på sin forskning innenfor fagmiljøets interne debatt så vel som i offentligheten. Den er derimot ikke å forstå som en frihet fra å bli motsagt, verken i fagmiljøet, fra institusjonens ledelse eller fra kirkelige eller kristelige miljøer som står for andre synspunkter enn hva den aktuelle forskningen argumenterer for.⁷ Representanter fra NLA Høgskolens eierorganisasjoner vil med rimelighet kunne tenkes å argumentere mot forskningsresultater som synes å undergrave høgskolens verdimeslige grunnlag. Det er imidlertid styret ved daglig ledelse som håndterer slike saker fra institusjonens side i samsvar med lovens forpliktelser til å legge til rette for å gjøre forskningsresultater kjent. Om paragrafen om akademisk frihet i lov om universiteter og høyskoler blir endret i samsvar med Auneutvalgets forslag (NOU 2020: 3: 127), vil dette inkludere vern om den ansattes akademiske frihet.

Ansatte knyttet til teologistudiene ved NLA Høgskolen har gjennom tilsettingen benyttet sin akademiske frihet til å velge å tilhøre et fagmiljø med en bestemt konfesjonell profil. Høgskolens verdigrunnlag binder likevel ikke de ansatte til å ha eller fremme spesifikke standpunkter i sitt forskning- og undervisningsarbeid. Fagmiljøets profil er et sammensatt uttrykk for de ansattes arbeid med teologiske spørsmål i en kritisk og konstruktiv interaksjon med institusjonens konfesjonelle tradisjon. Institusjonen ivaretar sitt verdimeslige grunnlag gjennom fagmiljøets samlede

⁴ Se særlig studieplan for bachelor i teologi.

⁵ Se bl.a. emnebeskrivelse for TEOL140 og TEOL304.

⁶ Jf. rektor Erik Waalers uttalelser i div. medier høsten 2019, bl.a. *Forskerforum* 26.11.19, *Vårt Land* 11.12.19 og *Bergens Tidende* 11.12.19.

⁷ Konstituert rektor Bård Mæland ved VID vitenskapelige høyskole sine uttalelser i tilknytning til professor Knut Alfsvågs publikasjoner om spørsmål om kvinnelig prestetjeneste (*Vårt Land* 22.10.19), er et aktuelt eksempel på at en institusjon markerte sitt syn da en ansatt som ga uttrykk for et annet synspunkt enn institusjonens. Den såkalte Henriksen-saken ved Menighetsfakultetet tidlig på 2000-tallet ble viktig for ansattes rett til akademisk frihet i denne typen saker. Se NESH nr. 3 2003.

sammensetning, primært gjennom tilsetting, men også gjennom den interne faglige samtalen og kontakt med andre fagmiljøer.

Om faglig virksomhet ved NLA Høgskolen

NLA Høgskolen «bygger på den kristne tro slik den er uttrykt i Bibelen og den evangelisk-lutherske bekjennelse.» «Ut fra en kristen forståelse av natur, menneske, kultur og samfunn har [høgskolen] som formål å fremme danning, dyktiggjøre mennesker til tjeneste i hjem, arbeid og fritid, og bidra kritisk og konstruktivt til å møte lokale, nasjonale og globale utfordringer» (Vedtekter NLA Høgskolen 2009, sist revidert 25.05.16, § 5 og 6). Å gi hjelp til livs- og kulturtolkning, å bidra til etisk bevissthet og fremme grunnleggende kristne holdninger og verdier, og å forberede til tjeneste i hjem, barnehage og skole, kirke og misjon og i andre kultur- og samfunnsinstitusjoner er av de oppgavene som er nevnt spesielt. Dette har konsekvenser for hvilke studietilbud som gis og utformingen av disse, men også for prioriteringer av forsknings- og utviklingsområder, kompetanseoppbygging og hvilket personale som vil være nødvendig for å utføre oppgavene. Dette er områder der styret har ansvar og myndighet.

Når det gjelder forskning, vil ansatte ved NLA Høgskolen ha samme frihet til å velge tema og metoder og samme rett til og ansvar for å publisere sine resultater som ved andre høyskoler. For å fylle sine oppgaver, herunder å vie grunnlagsspørsmål oppmerksomhet og studere sentrale prosesser og bærende institusjoner i kultur og samfunn (Vedtekter for NLA Høgskolen 2009 § 6), vil bestemte områder kunne prioriteres når stipendiatstillinger utlyses og forskningsressurser forvaltes. Behov for kompetanse i undervisningsfagene vil likevel i de fleste tilfellene ha avgjørende betydning.

I oppfølgingen av NLA Høgskolens 50-årsjubileum i 2018 ble det utarbeidet en bok som nå er under trykking (Hagesæther, Innerdal og Kvam (red.)). Denne viser at tolkning og praksis på en del områder, herunder vekten som legges på kirkelig tilhørighet hos de ansatte og på danning sett i forhold til utdanning, har variert over tid (se artikler av Oddvar Johan Jensen og Stein M. Wivestad). Andre artikler gir eksempler på hvordan det kristne verdigrunnlaget har preget høyskolens ulike utdanninger. Kåre Melhus bruker journalistutdanningen som case, og viser at NLA Gimlekollen på en særlig måte vektlegger en grunnleggende forståelse av ideologier, religion og livssyn i undervisningen. Truls Liland viser at NLA Høgskolens utdanning i økonomi og administrasjon har et særpreg med et spesielt fokus på etikk og entreprenørskap. Og Marit Mjøs og Anne K. Unneland viser hvordan spesialpedagogikk ved høyskolen har fått et NLA-perspektiv knyttet til et kristent menneskesyn.

I noen av NLA Høgskolens studieplaner er det lett å få øye på konsekvenser av høyskolens verdigrunnlag. Livssynsjournalstikk som et eget emne i journalistikkutdanningen og teologiske og religionspedagogiske emner som en del av musikkutdanningen er eksemplar på dette. Selv om det ikke er egne emner, vil temaer som gjelder evangelisk-luthersk lære være med i teologiske disipliner, grunnlagsspørsmål være vektlagt i pedagogikk og andre fag, og Hans Nielsen Hauges ideer ha betydning i økonomi og administrasjon. Problemstillinger innen profesjonsetikk har vært vektlagt i alle studiene. – Ikke noe av dette er stoff som ikke blir tatt opp eller kunne vært tatt opp ved statlige institusjoner, men for NLA Høgskolen har det vært bevisst prioritert som en konsekvens av høyskolens basis.

NLA Høgskolen har i samsvar med bestemmelsen i Uhl § 1-5 (2) utformet sitt verdimeslige grunnlag samtidig som den, som andre institusjoner, er forpliktet av regelverket for norske

universiteter og høyskoler. Den bidrar på denne måten til å øke mangfoldet innen universitets- og høyskolesektoren, og gir ansatte og studenter muligheter for å velge en høyskole og utdanninger med et særpreg.

REFERANSER

- Bernt, Jan Fridthjof 2018. Kommentar til universitets- og høyskoleloven § 1-5, note 46 og 47. I *Gyldendal Rettsdata*. Hentet fra <http://rettsdata.no>.
- Corbett, Anne og Claire Gordon 2018. «Academic Freedom in Europe: The Central European University Affair and the Wider Lessons». *History of Education Quarterly*. 58 (3): 467–474. Doi:10.1017/heq.2018.25
- Den europeiske menneskerettskonvensjon 1950. Vedlegg 1 til *Lov om styrking av menneskerettighetens stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21.05.1999*.
- Giertsen, Johan 2006 Akademiske rettigheter i et internasjonalt lys. I NOU 2006: 19 *Akademisk frihet. Individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov*, s. 57-61.
- Grunnlag og formål - en utdyping av NLA Høgskolens vedtekter* 2020. Vedtatt 31.03.20.
- Grunnloven 1814. *Kongeriket Norges grunnlov av 17.05.1814*, sist endret 31.01.2020.
- Hagesæther, Gunhild, Gunnar Innerdal og Bjarne Kvam (red.) Under trykking. *NLA Høgskolen. Fagutvikling og sjølførføring på kristen grunn*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Helland, Kristian og Lars Gaute Jøssang 2018. *Frå akademi til høgskule*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Innst. O. nr. 4 (2007–2008) Innstilling fra kirke-, utdannings- og forskningskomiteen om lov om endringer i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler*.
- Kallerud, Egil 2006. *Akademisk frihet: en oversikt over spørsmål drøftet i internasjonal litteratur*. Arbeidsnotat 18/2006. NUFU STEP.
- Lov om eksamensrett for og statstilskudd til private høyskoler (privathøyskoleloven) av 11.07.1986*.
- Lov om universiteter og høyskolen (universitets- og høyskoleloven) av 01.04.2005*.
- Lov om universiteter og høyskolen (universitets- og høyskoleloven) av 01.04.2005*, sist endret 01.01.20.
- NESH 2003. *Akademisk frihet i teologisk forskning* 2003. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora. Publikasjon nr. 3, 2003.
- NOU 2006: 19 *Akademisk frihet. Individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov* (Underdalutvalget).
- NOU 2020: 3 *Ny lov om universiteter og høyskoler* (Auneutvalget).
- Ot.prp. nr. 79 (2003–2004) Om lov om universiteter og høyskoler*.
- Ot.prp. nr. 84 (2005–2006) Om lov om endring i arbeidsmiljøloven (varsling)*.
- Ot.prp. nr. 67 (2006–2007) Om lov om endringer i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler*.
- Uhl. Se *Lov om universiteter og høyskolen (universitets- og høyskoleloven) av 01.04.2005*, sist endret 01.01.20.
- Vedtekter NLA Høgskolen AS* 2009. Vedtatt av generalforsamling 9. desember 2009 med endringer 21.11.2012, 21.05.2014 og 25.05.2016.