



**Volgens advocaat-generaal Tanchev kan door de rechter worden getoetst of
beroepsvereisten die worden gesteld door godsdienstige organisaties
onrechtmatige discriminatie op grond van overtuiging vormen**

De nationale rechter dient het recht op autonomie en zelfbeschikking van de organisatie af te wegen tegen het recht van de (toekomstige) werknemer om niet te worden gediscrimineerd op grond van overtuiging

Vera Egenberger heeft gesolliciteerd naar een baan bij het Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, een privaatrechtelijke ondersteunende organisatie van de Evangelische Kerk in Duitsland, die uitsluitend doelen van algemeen nut, liefdadigheids- en kerkelijke doelen nastreeft. Het ging om een tijdelijke baan voor achttien maanden, in het kader waarvan een rapport diende te worden opgesteld over de naleving door Duitsland van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie van de Verenigde Naties. Dit omvatte de openbare en beroepsmatige vertegenwoordiging van het Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung en het coördineren van de opinievorming binnen die organisatie. De vacature bepaalde dat de sollicitant lid diende te zijn van een evangelische kerk of een kerk die behoort tot het samenwerkingsverband van christelijke kerken in Duitsland.

Egenberger kreeg de baan niet. Zij stelt dat de reden daarvoor was, dat zij niet godsdienstig is. Zij heeft bijgevolg een zaak aangespannen bij de Duitse arbeidsgerechten en een schadevergoeding van ongeveer 10 000 EUR gevorderd. Zij voerde aan dat zij was gediscrimineerd op grond van overtuiging.

Om te bepalen of Egenberger vanuit Unierechtelijk oogpunt op onrechtmatige wijze is gediscrimineerd of integendeel een gerechtvaardigde ongelijke behandeling heeft ondergaan, heeft het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) aan het Hof van Justitie een reeks vragen gesteld. Met name wenst het van het Hof te vernemen in hoeverre beroepsvereisten van godsdienstige organisaties door de rechter kunnen worden getoetst wanneer zij zich beroepen op het kerkelijke privilege van zelfbeschikking.¹ Het Bundesarbeitsgericht verklaart dat een dergelijke rechterlijke toetsing volgens het Duitse recht beperkt is tot een toetsing op plausibiliteit op basis van het door het geloof bepaalde zelfbeeld. Het Bundesarbeitsgericht wenst ook te vernemen hoe de betrokken concurrerende belangen moeten worden afgewogen, namelijk de vrijheid van overtuiging en het recht om niet te worden gediscrimineerd op grond van godsdienst of levensbeschouwing enerzijds, en het recht op zelfbeschikking en autonomie van godsdienstige organisaties anderzijds.

In zijn conclusie van vandaag merkt advocaat-generaal Tanchev op dat de richtlijn van de Unie die cruciaal is voor de beslechting van het geding² (hierna: „richtlijn”) een speciale regel bevat die is ontwikkeld voor de specifieke omstandigheden waarin ongelijke behandeling op grond van overtuiging door godsdienstige organisaties rechtmatig is.³ Deze regel legt de parameters vast

¹ De advocaat-generaal wijst erop dat aan de kerk verbonden instellingen die op een na grootste werkgever in Duitsland zouden zijn, met circa 1,3 miljoen werknemers, en in sommige regio's en op bepaalde arbeidsgebieden welhaast over een monopoliepositie zouden beschikken.

² Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).

³ Ibid. artikel 4, lid 2.

voor het niveau van de rechterlijke toetsing die moet plaatsvinden wanneer een godsdienstige organisatie ter verantwoording wordt geroepen voor haar standpunt dat ongelijke behandeling op grond van overtuiging niet resulteert in onwettige discriminatie. Namelijk: vormt de godsdienst of overtuiging van een persoon, vanwege de aard van de betrokken activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, gezien de grondslag van de organisatie, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste?

Ten eerste kan volgens advocaat-generaal Tanchev een werkgever, zoals het Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung – respectievelijk de kerk namens hem – niet zelf bindend bepalen of het aanhangen van een bepaalde godsdienst door een sollicitant, wegens de aard van de activiteit in kwestie of de context waarin zij wordt uitgevoerd, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van die kerk/werkgever.

Dat de rechterlijke toetsing van de grondslag van de kerk dient te worden beperkt⁴ betekent niet dat een rechterlijke instantie in een lidstaat zich kan onthouden van een beoordeling van de *activiteiten in kwestie*, om vast te stellen of de religie of overtuiging van een persoon als een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste is aan te merken.

Ten tweede dient volgens de advocaat-generaal het Bundesarbeitsgericht bij de beoordeling van de vraag of het aanhangen van een bepaalde godsdienst voor bepaalde activiteiten, wegens de aard van deze activiteiten of de context waarin zij worden verricht, en gelet op de grondslag van de organisatie, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt, het volgende in acht te nemen:

- het recht van godsdienstige organisaties op autonomie en zelfbeschikking is een fundamenteel recht dat wordt erkend en beschermd door het Unierecht. De richtlijn, en in het bijzonder de verwijzing daarin naar de „grondslag” van godsdienstige organisaties⁵, moet in overeenstemming met dit fundamentele recht worden uitgelegd;
- de lidstaten hebben een ruime maar niet onbeperkte beoordelingsvrijheid met betrekking tot beroepsactiviteiten waarvoor godsdienst of levensbeschouwing, wegens de aard van deze activiteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereisten zijn;
- de richtlijn moet zo worden uitgevoerd dat het model dat de individuele lidstaten hebben gekozen voor de betrekkingen tussen kerken en godsdienstige verenigingen of gemeenschappen en de staat, wordt geëerbiedigd en dat daaraan geen afbreuk wordt gedaan;
- het woord „gerechtvaardigde” in de richtlijn vereist dat wordt onderzocht of een beroepsvereiste dat resulteert in directe discriminatie op grond van godsdienst of levensbeschouwing, naar behoren is afgestemd op de bescherming van het recht van het Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung op autonomie en zelfbeschikking, in de zin dat het beroepsvereiste geschikt is om dat doel te bereiken;
- de woorden „wezenlijke, legitieme” in de richtlijn vereisen dat **wordt onderzocht of de activiteiten in kwestie nauw verband houden met de verkondigingstaak van het Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung**;
- **om na te gaan of de weerslag op het legitieme doel, het *nuttig effect* van het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging te verzekeren, evenredig is, moet deze weerslag worden afgewogen tegen het recht van het Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung op autonomie en zelfbeschikking, waarbij terdege rekening**

⁴ Volgens de rechtspraak van het Europees Hof voor de rechten van de mens mag bijvoorbeeld de staat zich niet inmengen in de interne kerkelijke organisatie. Voorts is de bepaling van de godsdienstige affiliatie van een godsdienstige gemeenschap geen zaak voor de staat, maar uitsluitend voor de hoogste spirituele autoriteiten van deze gemeenschap.

⁵ Zie hierboven voetnoot 2, artikel 4, lid 2.

moet worden gehouden met het feit dat de richtlijn geen onderscheid maakt tussen rekrutering en ontslag.

Ten derde merkt de advocaat-generaal op dat het in deze zaak gaat om een geding tussen twee particuliere partijen, wat betekent dat nationale rechterlijke instanties al het mogelijke moeten doen om het betrokken nationale recht in overeenstemming met de richtlijn uit te leggen. Deze verplichting vervalt echter indien de nationale rechter dit niet kan doen wegens een duidelijk conflict tussen de richtlijn en de toepasselijke bepalingen van nationaal recht.

Indien het Bundesarbeitsgericht tot de slotsom zou komen dat het Duitse recht niet in overeenstemming met het in de richtlijn neergelegde verbod van discriminatie op grond van overtuiging kan worden uitgelegd, zou Egenberger volgens het Unierecht een rechtsmiddel ter beschikking staan, namelijk een vordering tot schadevergoeding wegens overheidsaansprakelijkheid tegen Duitsland. Het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, zoals verwoord in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, is volgens de advocaat-generaal immers geen subjectief recht dat horizontaal tussen particulieren kan worden toegepast, in omstandigheden waarin het concurreert met het recht van godsdienstige organisaties op autonomie en zelfbeschikking.

NOTA BENE: De conclusie van de advocaat-generaal bindt het Hof van Justitie niet. De advocaten-generaal hebben tot taak, in volledige onafhankelijkheid het Hof een juridische oplossing te bieden voor het concrete geschil. De rechters van het Hof beginnen vandaag met de beraadslagingen over het arrest, dat op een latere datum zal worden gewezen.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) wordt gepubliceerd op de website CURIA op de dag waarop de conclusie wordt genomen.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" 📡 (+32) 2 2964106