



Het vereiste dat een kandidaat tot een geloof behoort voor een betrekking binnen de kerk moet doeltreffend kunnen worden getoetst door een rechter

Dit vereiste moet noodzakelijk zijn, gelet op de ethische regels van de kerk objectief volgen uit de aard/voorwaarden van de beroepsactiviteit en evenredig zijn

Vera Egenberger, die niet godsdienstig was, solliciteerde in 2012 op een door Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung (evangelische instelling voor diaconaat en ontwikkeling) aangeboden betrekking. Het ging om een tijdelijke baan ten behoeve van een project in het kader van de opstelling van het parallel rapport over de toepassing van het Internationaal Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie. De betrekking omvatte zowel de vertegenwoordiging van de Diakonie Deutschland (evangelisch samenwerkingsverband voor sociaal-maatschappelijk werk in Duitsland) tegenover politiek en publiek als de coördinatie van het interne meningsvormingsproces. Volgens de vacature moesten de kandidaten lid zijn van een evangelische kerk of van een kerk die behoort tot het samenwerkingsverband van christelijke kerken in Duitsland. Egenberger werd niet voor een sollicitatiegesprek uitgenodigd. Daar zij van mening was dat zij het slachtoffer was geworden van discriminatie op grond van godsdienst, heeft Egenberger voor de Duitse rechterlijke instanties van Evangelisches Werk een schadevergoeding gevorderd van 9 788,65 EUR.

Het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland), waaraan de zaak is voorgelegd, heeft het Hof van Justitie verzocht om binnen deze context een uitlegging te geven van de antidiscriminatie-richtlijn¹, die beoogt het fundamentele recht van werknemers om niet vanwege onder meer hun godsdienst of overtuiging te worden gediscrimineerd, te beschermen. Die richtlijn houdt evenwel ook rekening met het door het Unierecht, met name het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, erkende recht op autonomie van kerken (en andere publiek- of privaatrechtelijke organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging).

Zo bepaalt de richtlijn dat een kerk (of een andere organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging) kan voorzien in een vereiste die is gekoppeld aan de godsdienst of aan een overtuiging indien, gelet op de aard van de betrokken activiteit of de context waarin deze wordt uitgeoefend, „de godsdienst of overtuiging een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie”. Het Bundesarbeitsgericht merkt in dit verband op dat het rechterlijk toezicht op de naleving van die criteria in Duitsland volgens de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht (federaal grondwettelijk hof, Duitsland) over het privilege van zelfbeschikking van kerken moet worden beperkt tot een plausibiliteitscontrole op basis van het door het geloof gedefinieerde gevoel van eigen identiteit. Derhalve wenst het Bundesarbeitsgericht met name van het Hof te vernemen of een dergelijk beperkt rechterlijk toezicht verenigbaar is met de richtlijn.

In zijn arrest van vandaag constateert het Hof allereerst dat het recht op autonomie van kerken (en andere organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging) enerzijds, en het recht van werknemers om met name tijdens hun aanwerving niet te worden gediscrimineerd

¹ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).

op grond van godsdienst of overtuiging anderzijds, volgens de richtlijn tegen elkaar moeten worden afgewogen om een juist evenwicht te waarborgen.

Volgens het Hof moet een dergelijke afweging in geval van een geding worden onderworpen aan toezicht door een onafhankelijke instantie en, uiteindelijk, door een nationale rechterlijke instantie.

Wanneer een kerk (of een andere organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging) ter ondersteuning van een handeling of een besluit, zoals de afwijzing van een sollicitatie naar een betrekking binnen die kerk of organisatie, beweert dat de godsdienst, vanwege de aard van de betrokken activiteiten of de context waarin deze moeten worden uitgeoefend, een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van die kerk (of organisatie), moet een dergelijke bewering dus onderworpen kunnen worden aan een doeltreffend rechterlijk toezicht. De aangezochte rechter dient te waarborgen dat in elk specifiek geval is voldaan aan de criteria die in de richtlijn zijn neergelegd voor de onderlinge afweging van mogelijk botsende rechten.

Het Hof preciseert in dit verband dat het in beginsel niet aan de nationale rechterlijke instanties staat om zich uit te spreken over de grondslag zelf waarop de gestelde beroepsvereiste is gebaseerd. Wel dienen zij van geval tot geval te bepalen of, gelet op die grondslag, aan de drie criteria betreffende een „wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde” vereiste is voldaan.

Bijgevolg moeten de nationale rechterlijke instanties nagaan of de gestelde vereiste noodzakelijk is en, gezien de grondslag van de desbetreffende kerk (of organisatie), objectief wordt bepaald door de aard van of de voorwaarden voor uitoefening van de betrokken beroepsactiviteit. Bovendien dient die vereiste in overeenstemming te zijn met het evenredigheidsbeginsel, dat wil zeggen dat zij passend moet zijn en niet verder mag gaan dan nodig is om het nagestreefde doel te bereiken.

Wat ten slotte de problematiek betreft die samenhangt met het feit dat een Unierichtlijn in beginsel geen rechtstreekse werking tussen particulieren heeft, maar omzetting in nationaal recht vereist, herinnert het Hof eraan dat het aan de nationale rechterlijke instanties staat om het nationale recht dat de richtlijn omzet zoveel mogelijk in overeenstemming met die richtlijn uit leggen.

Wanneer het niet mogelijk is om het toepasselijke nationale recht (in casu de Duitse algemene wet inzake gelijke behandeling) uit te leggen op een wijze die in overeenstemming is met de antidiscriminatie-richtlijn – zoals uitgelegd door het Hof in zijn arrest van vandaag – moet een nationale rechterlijke instantie waarbij een geding tussen twee particulieren aanhangig is, het nationale recht buiten toepassing laten.

Indien het Handvest van toepassing is, moet de nationale rechter immers de rechtsbescherming waarborgen die voor de justitiabelen voortvloeit uit het verbod van elke vorm van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging (welk verbod, dat is verankerd in artikel 21, lid 1, van het Handvest, als algemeen beginsel van Unierecht een dwingend karakter heeft), en uit het recht op een doeltreffende rechterlijke bescherming (neergelegd in artikel 47 van het Handvest). Zowel dat discriminatieverbod als het recht op een doeltreffende rechterlijke bescherming volstaat op zich om aan particulieren een recht te verlenen dat deze als zodanig kunnen doen gelden in een geding tussen hen en een andere particulier op een gebied dat onder het Unierecht valt.

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](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

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

www.curia.europa.eu

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106