



Datum van
inontvangstneming

:

02/09/2016

Zaak C-414/16

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

27 juli 2016

Verwijzende rechter:

Bundesarbeitsgericht (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

17 maart 2016

Verzoekende partij:

██████████

Verwerende partij:

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Beroep tot schadevergoeding wegens een benadeling op grond van godsdienst

Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek

Uitlegging van het recht van de Unie, artikel 267 VWEU

Prejudiciële vragen

- 1) Moet artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG aldus worden uitgelegd dat een werkgever zoals de verweerder in de onderhavige zaak – respectievelijk de kerk namens hem – zelf bindend kan bepalen of een bepaalde godsdienst van een sollicitant wegens de aard van de activiteit of de context waarin zij wordt uitgevoerd, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van die werkgever/kerk?

- 2) Indien het antwoord op de eerste vraag ontkennend luidt, moet dan een bepaling van nationaal recht – zoals in casu § 9, lid 1, eerste streepje, AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Duitse algemene wet inzake gelijke behandeling) – krachtens welke een verschil in behandeling op grond van godsdienst bij de tewerkstelling door godsdienstige gemeenschappen en de daaronder ressorterende instellingen ook toelaatbaar is wanneer een bepaalde godsdienst, gelet op het gevoel van eigen identiteit van die godsdienstige gemeenschap en met het oog op haar zelfbeschikkingsrecht, een gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt, in een geding zoals het onderhavige buiten toepassing blijven?
- 3) Indien het antwoord op de eerste vraag ontkennend luidt, welke vereisten moeten dan worden gesteld, als wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste, aan de aard van de activiteiten of de context waarin zij worden uitgevoerd, gezien de grondslag van de organisatie, overeenkomstig artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Artikel 17 VWEU

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, artikel 21, lid 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, artikel 4, lid 2

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Grondwet van de Bondsrepubliek Duitsland; hierna: „GG”), artikelen 4, leden 1 en 2, en 140

Verfassung des Deutschen Reiches van 11 augustus 1919 [Grondwet van het Duitse Rijk, ook wel genoemd: Weimarer Reichsverfassung (Grondwet van de Weimarrrepubliek); hierna: „WRV”], artikel 137, lid 3, eerste zin

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Duitse algemene wet inzake gelijke behandeling; hierna: „AGG”), §§ 1, 7, lid 1, 6, lid 1, tweede zin, 8, 9, lid 1, en 15, leden 1 en 2

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Verweerder, het Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., is een „hulporganisatie” van de Evangelische Kerk in Duitsland (hierna: „EKD”). Hij is een geregistreerde vereniging van openbaar nut in de zin van het Duitse

■■■■■

belastingrecht, die volgens zijn statuten uitsluitend en rechtstreeks doelen van algemeen nut, liefdadigheids- en kerkelijke doelen nastreeft.

- 2 In november 2012 maakte verweerder een vacature bekend voor een tijdelijke baan als assistent voor het project „Parallelberichterstattung zur UN-Antirassismuskonvention” (parallele rapportage in het kader van het VN-verdrag tegen racisme). In de kennisgeving van vacature werd, onder meer, verklaard:

„Wij eisen [van de sollicitant] dat deze lid is van een evangelische kerk of een kerk die behoort tot de [Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland] [(samenwerkingsverband van christelijke kerken in Duitsland)] en zich vereenzelvigd met de diaconale opdracht. Sollicitanten dienen in hun curriculum vitae te vermelden van welke godsdienstige gemeenschap zij lid zijn.”

- 3 De tot geen enkele godsdienstige gemeenschap behorende (niet-godsdienstige) verzoekster solliciteerde bij verweerder zonder succes op de bekendgemaakte vacature. Haar sollicitatie was na een eerste schifting door verweerder nog in de selectieprocedure gehouden, doch uiteindelijk werd zij niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Aangenomen werd een sollicitant die met betrekking tot zijn lidmaatschap van een godsdienstige gemeenschap aangaf een „in de deelstaatkerk van Berlijn gesocialiseerde evangelische christen” te zijn.
- 4 Daarop stelde verzoekster een beroep in bij het Arbeitsgericht Berlin (arbeidsrechtbank te Berlijn, Duitsland) strekkende tot betaling van een schadevergoeding ten bedrage van 9 788,65 EUR. Het Arbeitsgericht verklaarde het beroep ten dele gegrond. Het oordeelde dat er sprake was van benadeling van verzoekster, doch beperkte de schadevergoeding tot 1 957,73 EUR. De beroepsinstantie van het Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (arbeidsrechtbank van de regio Berlijn-Brandenburg) verwierp het hoger beroep. Verzoekster heeft daarop beroep tot „Revision” ingesteld bij de verwijzende rechter, waarmee zij haar eis tot betaling van een passende schadevergoeding handhaaft.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 5 Verzoekster is van mening dat de reden waarom zij de baan niet heeft gekregen is gelegen in het feit dat zij niet godsdienstig is. De uit de kennisgeving van vacature blijkende inaanmerkingneming van godsdienst in de sollicitatieprocedure is – in elk geval bij een uitlegging conform het Unierecht – niet verenigbaar met het discriminatieverbod van § 7, lid 1, juncto § 1 AGG. § 9, lid 1, AGG – die bepaalt dat een verschil in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging bij de tewerkstelling door godsdienstige gemeenschappen, daaronder ressorterende organen of verenigingen die zich de gemeenschappelijke beoefening van een godsdienst of wereldbeschouwing tot taak stellen, toelaatbaar is – kan deze benadeling niet rechtvaardigen. Bovendien speelt mee dat verweerder,

Evangelisches Werk, niet steeds voor alle bekendgemaakte vacatures het lidmaatschap van een godsdienstige gemeenschap eist en dat de bekendgemaakte vacature onder meer wordt gefinancierd door projectgebonden financiële middelen van niet-kerkelijke derden.

- 6 Verweerder acht een verschil in behandeling op grond van godsdienst in dit geval overeenkomstig § 9, lid 1, AGG gerechtvaardigd. Volgens de regelingen van de EKD is het lidmaatschap van een christelijke kerk een noodzakelijke voorwaarde voor de totstandkoming van een arbeidsverhouding. Het recht om een dergelijke voorwaarde te stellen behoort tot het grondwettelijk beschermde kerkelijke zelfbeschikkingsrecht en vloeit voort uit artikel 140 GG juncto artikel 137, lid 3, WRV. Dit is, met name gelet op artikel 17 VWEU, verenigbaar met het Unierecht. Verder vormt het lidmaatschap van een godsdienstige gemeenschap, met inaanmerkingneming van het gevoel van eigen identiteit van Evangelisches Werk en gelet op de aard van de activiteit, een gerechtvaardigd beroepsvereiste.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

- 7 De door verzoekster ingestelde schadevordering op grond van § 15, lid 2, AGG heeft als bijzonderheid dat de vordering ook kan bestaan indien de sollicitant ook bij een niet door benadeling gekenmerkte selectie niet zou zijn aangesteld.
- 8 Verweerder heeft weliswaar niet aangevoerd dat het lidmaatschap van een godsdienstige gemeenschap in de eigenlijke selectieprocedure geen rol heeft gespeeld. Hij heeft zich echter uitdrukkelijk beroepen op een krachtens § 9, lid 1, AGG gerechtvaardigd verschil in behandeling op grond van godsdienst. De beslissing van het geding hangt dus af van de vraag of de door verweerder toegepaste gedifferentieerde behandeling naargelang een kandidaat al dan niet lid is van een godsdienstige gemeenschap, toelaatbaar is in de zin van § 9, lid 1, AGG.
- 9 Aangezien § 9, lid 1, AGG, waarmee de Duitse wetgever artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 heeft omgezet, conform het Unierecht moet worden uitgelegd, hangt de beslissing van het geding af van de uitlegging van deze bepaling van de richtlijn, krachtens welke een verschil in behandeling op grond van de godsdienst of overtuiging van een persoon – in casu verzoekster – geen discriminatie vormt wanneer de godsdienst of overtuiging van die persoon wegens de aard van de activiteiten of de context waarin zij worden uitgevoerd een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie. Bovendien moet dit verschil in behandeling worden toegepast met inachtneming van de grondwettelijke bepalingen en beginselen van de lidstaten en van de algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht – en dus ook met inachtneming van artikel 17 VWEU.

██████████

Eerste prejudiciële vraag

- 10 § 9, lid 1, AGG staat een verschil in behandeling op grond van godsdienst toe, wanneer, met inachtneming van het gevoel van eigen identiteit van de desbetreffende godsdienstige gemeenschap en met het oog op haar zelfbeschikkingsrecht, het aanhangen van een bepaalde godsdienst een gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt (eerste streepje), dan wel wanneer met inachtneming van dat gevoel van eigen identiteit het aanhangen van deze godsdienst wegens de aard van de activiteit een gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt (tweede streepje).
- 11 Met betrekking tot het eerste streepje is er veel voor te zeggen dat krachtens die bepaling een werkgever zoals verweerder – respectievelijk de kerk namens hem – op grond van het kerkelijke privilege van zelfbeschikking, dat overeenkomstig de rechtspraak van het Duitse Bundesverfassungsgericht door de artikelen 4 en 140 GG juncto artikel 137, lid 3, WRV wordt gewaarborgd, zelf bindend kan bepalen of een bepaalde godsdienst van een sollicitant – ongeacht de aard van de activiteit – een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt. Conform de uitdrukkelijke wens van de Duitse wetgever moest artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 zodanig worden omgezet dat de reeds geldende rechtsvoorschriften en praktijken gehandhaafd bleven; dat besluit heeft de nationale wetgever met name genomen met het oog op de door hem uitdrukkelijk genoemde rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht inzake artikel 140 GG juncto artikel 137, lid 3, WRV met betrekking tot het privilege van zelfbeschikking. Dit heeft tot gevolg dat de rechterlijke toetsing zich zou moeten beperken tot een toetsing op plausibiliteit op basis van het door het geloof gedefinieerde gevoel van eigen identiteit. In het – in casu aan de orde zijnde – geval van een op discriminatie in procedures ter vervulling van een vacature/sollicitatieprocedures gebaseerd beroep tot schadevergoeding, betekent deze toetsing op plausibiliteit volgens de verwijzende rechter dat de kerkelijk voorgeschreven maatstaf zelf niet moet worden getoetst, doch zonder meer als grondslag moet worden genomen, zolang de kerkelijke werkgever maar op plausible wijze heeft aangevoerd dat de aanstellingsvoorwaarde van een bepaalde godsdienst de uitdrukking is van het door het geloof gedefinieerde gevoel van kerkelijke eigen identiteit. Ook wanneer men een gevoel van kerkelijke eigen identiteit zou inhouden dat alle arbeidsplaatsen, ongeacht hun aard, worden bezet afhankelijk van de vraag of er sprake is van lidmaatschap van een godsdienstige gemeenschap, dan zou dit zonder rechterlijke toetsing moeten worden aanvaard.
- 12 Op grond daarvan zou het beroep moeten worden verworpen. Volgens het kerkelijke recht van de EKD is het lidmaatschap van een godsdienstige gemeenschap in beginsel, ongeacht de aard van de activiteit, een beroepsvereiste voor de totstandkoming van de arbeidsverhouding.
- 13 Niet duidelijk is echter of een dergelijke uitlegging van § 9, lid 1, AGG voldoet aan het gebod van uitlegging conform het Unierecht.

- 14 Noch uit de formulering van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78, noch uit de considerans daarvan, kan zonder meer worden afgeleid dat een werkgever zoals verweerder een dergelijk zelfbeschikkingsrecht heeft en dat de rechterlijke instanties van de staat in dit verband enkel een toetsing op plausibiliteit mogen verrichten. Artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 staat weliswaar onder bepaalde voorwaarden toe te differentiëren op grond van godsdienst, wanneer deze gedifferentieerde behandeling „op de datum van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale praktijken” weerspiegelt, hetgeen in casu het geval is. Artikel 4, lid 2, stelt evenwel als nadere voorwaarde dat de „godsdienst [...] van een persoon [...] vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend [...] een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie”. Daarbij zou met name de zinsnede „wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste” ervoor kunnen pleiten dat de rechterlijke instanties van de staat een toetsingsbevoegdheid en -verplichting hebben die verder gaat dan een loutere toetsing op plausibiliteit. Derhalve zou er een significant verschil kunnen bestaan tussen de in artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 en de in § 9, lid 1, AGG neergelegde voorwaarden met betrekking tot de maatstaf en omvang van de rechterlijke toetsing.
- 15 Niettemin wordt in de Duitse juridische discussie soms het standpunt verdedigd dat van een dergelijk onderscheid geen sprake is, aangezien artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 in het licht van artikel 17 VWEU (respectievelijk verklaring nr. 11, gehecht aan de Slotakte van het Verdrag van Amsterdam) conform het primaire recht aldus moet worden uitgelegd dat het kerkelijke zelfbestemmingsrecht van artikel 140 GG juncto artikel 137, lid 3, eerste zin, WRV, in de vorm die daaraan is gegeven door de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht volledig wordt gewaarborgd, zodat een werkgever, zoals in casu verweerder – respectievelijk de kerk namens hem – zelf bindend kan bepalen of een bepaalde godsdienst van een sollicitant wegens de aard van de activiteit of de context waarin zij wordt uitgevoerd, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van die werkgever/kerk. Ter motivering wordt in wezen aangevoerd dat de vaststelling van de richtlijn niet tot gevolg mocht hebben dat het in het Duitse grondwetsbegrip verankerde zelfbeschikkingsrecht van kerken werd gewijzigd, doch veeleer – zoals ook tot uitdrukking komt in overweging 24 van richtlijn 2000/78 – dat dit recht onaangetast bleef. Bovendien wordt soms het standpunt verdedigd dat, voor zover artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 een verdergaande toetsingsbevoegdheid van de rechterlijke instanties van de staat inhoudt, dit niet verenigbaar is met artikel 17 VWEU en dus in strijd is met het primaire recht.

Tweede prejudiciële vraag

- 16 Indien § 9, lid 1, AGG uiteindelijk niet conform het Unierecht kan worden uitgelegd, rijst de vraag of § 9, lid 1, AGG – eventueel deels – buiten toepassing moet worden gelaten.

- ██████████
- 17 Deze vraag dient volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie altijd te worden onderzocht wanneer een discriminatieverbod de particulier een subjectief recht verleent, dat als zodanig kan worden ingeroepen en dat de nationale rechterlijke instanties ook in gedingen tussen particulieren verplicht om nationale bepalingen die niet in overeenstemming zijn met dat verbod, buiten toepassing te laten (zie in die zin onder meer arresten van 19 april 2016, *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 19 januari 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, punt 51). In de onderhavige zaak zou het in casu relevante, in artikel 21, lid 1, van het Handvest neergelegde verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging op zichzelf de particulier reeds een dergelijk subjectief recht kunnen verlenen (zie, met betrekking tot de afgrenzing, arrest van 15 januari 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, punt 47). Dit discriminatieverbod zou in beginsel ook moeten gelden tegenover een particulier zoals verweerder, die als vereniging een privaatrechtelijk lichaam is. Vóór deze opvatting pleit dat nationale maatstaven voor de bescherming van de grondrechten niet mogen afdoen aan het door het Handvest geboden beschermingsniveau, zoals uitgelegd door het Hof van Justitie, noch aan de voorrang, eenheid en doeltreffendheid van het Unierecht (zie met name arrest van 26 februari 2013, *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, punt 29).
- 18 Nog niet beantwoord is echter de vraag of de verplichting om af te zien van de toepassing van nationale voorschriften die niet in overeenstemming zijn met het in artikel 21, lid 1, van het Handvest neergelegde verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, ook geldt wanneer een werkgever – zoals in casu verweerder – zich ter rechtvaardiging van een benadeling niet alleen op nationale, beschermingsmaatstaven maar ook op het primaire recht van de Unie beroept.

Derde prejudiciële vraag

- 19 Indien de eerste prejudiciële vraag ontkennend wordt beantwoord, of een uitlegging door de verwijzende rechter van § 9, lid 1, eerste streepje, AGG in overeenstemming met artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 ook dan mogelijk zou moeten zijn wanneer dit gepaard gaat met een rechterlijke toetsing van het kerkelijke aanstellingscriterium die verder gaat dan een toetsing op plausibiliteit in de zin van punt 11 supra, of indien § 9, lid 1, eerste streepje, AGG buiten toepassing wordt gelaten, rijst de vraag welke vereisten dan in een geval als het onderhavige overeenkomstig artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 moeten worden gesteld aan de aard van de activiteit of de context waarin zij wordt uitgevoerd als wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste gezien de grondslag van de organisatie. Onafhankelijk hiervan rijst de vraag in de onderhavige zaak ook omdat het door verweerder opgestelde aanstellingscriterium van lidmaatschap van een bepaalde godsdienstige gemeenschap gerechtvaardigd zou kunnen zijn op grond van § 9, lid 1, tweede streepje, AGG, dat wil zeggen in het geval waarin een bepaalde godsdienst met inachtneming van het gevoel van eigen identiteit van de

desbetreffende godsdienstige gemeenschap met het oog op haar zelfbeschikkingsrecht een gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt.

- 20 Tot nu toe is het onduidelijk aan de hand van welke criteria in een geval als het onderhavige concreet kan worden bepaald of de aard van de activiteit of de context waarin zij wordt uitgevoerd een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste gezien de grondslag van de organisatie, in de zin van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78, vormen. Hierover bestaat tot nog toe geen rechtspraak van het Hof van Justitie.
- 21 Voor zover het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) – ook onder verwijzing naar richtlijn 2000/78, zij het met betrekking tot loyaliteitsconflicten in bestaande arbeidsverhoudingen – afzonderlijke criteria heeft genoemd, lijken deze tot nu toe voornamelijk casuïstisch van aard te zijn. In dit opzicht heeft het EHRM zijn beslissingen steeds gebaseerd op de aard van de desbetreffende activiteit. Criteria waren daarbij met name de aard van de door de betrokkene beklede post (arresten EHRM van 12 juni 2014, Fernández Martínez/Spanje, 56030/07, § 131; 23 september 2010, Obst/Duitsland, 425/03, §§ 48-51, en 23 september 2010, Schüth/Duitsland, 1620/03, § 69) en de nabijheid van de desbetreffende activiteit tot de verkondigingstaak (arrest EHRM van 23 september 2010, Schüth/Duitsland, 1620/03, § 69). Doch ook andere factoren zijn genoemd, zoals de geloofwaardigheid van de desbetreffende kerk tegenover het publiek en tegenover de klanten van een kerkelijke instelling (EHRM, arrest van 3 februari 2011, Siebenhaar/Duitsland, 18136/02, § 46), het bekleden van een vooraanstaande positie (EHRM, arrest van 23 september 2010 Obst/Duitsland, 425/03, § 51) en de bescherming van de rechten van anderen (protéger un „droit d’autrui”), bijvoorbeeld het belang van een katholieke universiteit dat het onderwijs aldaar van katholieke signatuur is (EHRM, arrest van 20 oktober 2009, Lombardi Vallauri/Italië, 39128/05, § 41). Wat loyaliteitsconflicten in een bestaande arbeidsverhouding betreft, moest bovendien telkens een afweging worden gemaakt tussen de op het spel staande concurrerende rechten en belangen (onder meer arrest EHRM van 23 september 2010, Schüth/Duitsland, 1620/03, § 69).
- 22 Of, en zo ja in welke mate, dergelijke factoren binnen het kader van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 van belang zijn wanneer het – zoals in casu – niet gaat om loyaliteitsconflicten, maar om de vraag of een bepaald aanstellingscriterium mogelijk discriminerend is, is tot nu toe onduidelijk. Evenmin is duidelijk of, en zo ja in welke mate, artikel 17 VWEU van invloed is op de uitlegging van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78. In casu rijst met name de vraag of artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 in het licht van artikel 17 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het voldoende is wanneer het aanstellingscriterium bestaande in het aanhangen van een bepaalde godsdienst, in verband met de aard van de activiteiten en gezien de grondslag van de organisatie een gerechtvaardigd beroepsvereiste lijkt te zijn. Voorts is het de vraag of het van belang kan zijn wanneer de desbetreffende baan niet met eigen middelen wordt gefinancierd, maar door derden of door de staat.



- 23 Tot nu toe is ook niet duidelijk welke omvang een toetsing door de rechterlijke instanties van de staat in het kader van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 heeft. In casu rijst de vraag of de rechterlijke instanties van de staat een volledige toetsing, slechts een toetsing op plausibiliteit, dan wel louter een toetsing op misbruik verrichten, bijvoorbeeld door na te gaan of de kerken en hun instellingen de door henzelf gestelde maatstaven ook consequent toepassen. Daarmee verbonden is de vraag welke toetsingsintensiteit überhaupt geschikt is om het recht van de particulier te waarborgen om niet op grond van godsdienst te worden benadeeld, alsook om te waarborgen dat een toetsing van de uit het zelfbeschikkingsrecht van de kerken voortvloeiende beroepsvereisten door de rechterlijke instanties van de staat uiteindelijk niet uitloopt op een (ontoelaatbare) rechterlijke toetsing van de grondslag van de betrokken kerken en organisaties.
- 24 Voor zover het EHRM met betrekking tot loyaliteitsconflicten in een bestaande arbeidsverhouding – ook onder verwijzing naar richtlijn 2000/78 – voorts heeft erkend dat een bijzonder soort beroepsvereisten ook kan voortvloeien uit het feit dat zij zijn vastgelegd door een werkgever wiens grondslag berust op godsdienstige beginselen of overtuigingen, lijkt aan de principiële mogelijkheid van toetsing door de rechterlijke instanties van de staat geen twijfel te bestaan (zie arrest EHRM van 23 september 2010, *Obst/Duitsland*, 425/03, § 5, en 3 februari 2011, *Siebenhaar/Duitsland*, 18136/02, § 46); de intensiteit van de toetsing is evenwel ook in onderhavige zaak niet duidelijk.