## Diskriminierung:

# EuGH-Generalanwalt sieht kirchliche Einstellungspolitik kritisch

von Laurenz Nurk

Der Generalanwalt am Europäischen Gerichtshof (EuGH [3]) sieht die Einstellungspraxis kirchlicher Arbeitgeber in Deutschland kritisch. Seiner Ansicht nach können Beschäftigte bei kirchlichen Arbeitgebern auch konfessionslos sein. Die kirchlichen Träger könnten dennoch ihren Auftrag erfüllen. Der Ausschluss nicht-christlicher Bewerber bei der Vergabe von Jobs müsse im Einzelfall auf den Prüfstand.

Dem EuGH liegt eine Klage gegen die Diakonie vor. In einem Fall aus Deutschland befandGeneralanwalt [4] Evgeni Tanchev (BGR), dass religiöse Organisationen wie das "Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung" (EWDE [5]) zwar grundsätzlich zu einer Ungleichbehandlung von Stellenbewerbern mit Blick auf Religion oder Weltanschauung berechtigt seien. Zugleich müssten Entscheidungen des Arbeitgebers von Gerichten geprüft und im Einzelfall zurückgewiesen werden könnten. Hier komme es wesentlich auf die genaue Tätigkeit der ausgeschriebenen Stelle an. (AZ: C-414/16). Von der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD [6]) war zu der Entscheidung zunächst keine Stellungnahme zu erhalten.

### ► Kein Vorstellungsgespräch für konfessionslose Bewerberin

Geklagt hatte die konfessionslose Vera Egenberger [7]. Diese hatte sich im November 2012 auf die beim "Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung" in Berlin ausgeschriebene Stelle als Referentin erfolglos beworben. Die befristete Tätigkeit umfasste die Untersuchung, inwieweit Deutschland die "Antirassismuskonvention der Vereinten Nationen" (intern. Abk. ICERD [8]) ) umsetzt. Voraussetzung war laut Ausschreibung die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder anderen christlichen Kirche „und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag".

Die konfessionslose Bewerberin wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie erhob Klage und forderte eine Entschädigung von rund 10.000 Euro. Sie sei nicht genommen worden, weil sie keiner Kirche angehöre. Dies sei eine Diskriminierung aus religiösen Gründen.

### ► Landesarbeitsgericht hatte Entschädigung abgelehnt

Die Konfession sei für die konkrete Tätigkeit irrelevant gewesen. Ihr Anwalt plädierte dafür, dass kirchliche Arbeitgeber eine Konfession nur verlangen dürfen, wenn die Stelle direkt mit dem Glauben zu tun hat. Die Kirchen berufen sich dagegen auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg lehnte die verlangte Diskriminierungs-Entschädigung in seinem Urteil vom 28. Mai 2014 ab (AZ.: 4 Sa 238/14 [9]). Die Ungleichbehandlung der Klägerin sei daher gerechtfertigt, EU-Recht stehe dem nicht entgegen, urteilte das LAG.

### ► Etappensieg

Da hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG [10]) jedoch Zweifel. Die Erfurter Richter legten das Verfahren am 17. März 2016 dem EuGH zur Prüfung vor (AZ: 8 AZR 501/14 (A) [11]). Fraglich sei, inwieweit kirchliche Arbeitgeber christliche Bewerber vorziehen und Andersgläubige und Konfessionslose benachteiligen dürfen. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG [12]) ist die unterschiedliche Behandlung erlaubt. Die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU gilt hier als weniger kirchenfreundlich.

Vera Egenberger errang nun einen Etappensieg. Den nach den Worten des Generalanwalts beim EuGH können die Kirchen und ihre Organisationen nicht in jedem Fall „verbindlich selbst bestimmen, ob sie eine bestimmte Religion eines Bewerbers" verlangen können. Dies sei abhängig von der „Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung", so der Generalanwalt. Je weniger eine Tätigkeit mit dem Verkündigungsauftrag des kirchlichen Arbeitgebers zu tun hat, desto weniger dürfe dieser Andersgläubige oder Konfessionslose benachteiligen.

### ► Klägerin erfreut über Auftakt

Falls der EuGH in seinem in einigen Monaten erwarteten Urteil dem Gutachten des Generalanwalts folgt, muss das BAG prüfen, inwieweit die EU-Vorgaben nach deutschem Recht ausgelegt werden können. Besteht nach EU-Recht im konkreten Fall eine Diskriminierung, nach deutschem Recht aber nicht, kann die Klägerin von Deutschland für die fehlende Umsetzung europäischen Rechts eine Entschädigung verlangen.

Die Klägern Vera Egenberger zeigte sich erfreut über das Plädoyer des Generalanwalts an den EuGH. „Das war für mich ein schöner Auftakt. Ich schätze den weiteren Verfahrensgang vor den Gerichten sehr positiv ein", sagte sie dem Evangelischen Pressedienst. Wenn der EuGH der Rechtsposition des Generalanwalts weitgehend folgen sollte, sieht Egenberger gute Chancen, für die Ablehnung ihrer Bewerbung bei der Diakonie finanziell entschädigt zu werden.

**Laurenz Nurk, Dortmund (Quelle: epd/mig, EuGH)**

---

**Quelle:** Erstveröffentlicht am 19. November 2017 auf gewerkschaftsforum-do.de >Artikel [13]. Die Texte (nicht aber Grafiken und Bilder) auf gewerkschaftsforum-do.de unterliegen der Creative Commons-Lizenz (CC BY-NC-ND 3.0 DE [14]), soweit nicht anders vermerkt. Alle hier gezeigten Bilder und Grafiken sind NICHT Bestandteil des Originalartikels sondern wurden durch den KN-ADMIN Helmut Schnug eingearbeitet. Für sie gelten nachfolgende Lizenzen/Bestimmungen. (s.u.)

## Gerichtshof der Europäischen Union

# PRESSEMITTEILUNG Nr. 117/17

Luxemburg, den 9. November 2017

+++Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache C-414/16 Vera Egenberger / Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.+++

Nach Ansicht von Generalanwalt Tanchev unterliegen berufliche Anforderungen, die von religiösen Organisationen gestellt werden, der gerichtlichen Überprüfung, wenn gegen sie der Vorwurf einer rechtswidrigen Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung erhoben wird.

Die nationalen Gerichte sind verpflichtet, das Recht der Organisation auf Autonomie u. Selbstbestimmung gegen das Recht des Arbeitnehmers oder Stellenbewerbers abzuwägen, nicht wegen der Religion oder der Weltanschauung diskriminiert zu werden.

Frau Egenberger bewarb sich auf eine Stelle, die vom Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung ausgeschrieben worden war, einem privatrechtlichen Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland, das ausschließlich gemeinnützige, mildtätige und religiöse Zwecke verfolgt. Der Aufgabenbereich der auf 18 Monate befristeten Stelle umfasste die Erarbeitung eines Berichts über die Einhaltung des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung durch Deutschland. Dazu gehörte die öffentliche und fachliche Vertretung des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung sowie die Koordination des Meinungsbildungsprozesses innerhalb dieses Verbandes. In der Stellenanzeige hieß es, dass die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder einer der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehörenden Kirche vorausgesetzt werde.

Frau Egenberger bekam die Stelle nicht. Sie macht geltend, dies liege daran, dass sie keiner Religionsgemeinschaft angehöre. Sie klagte daher vor den deutschen Arbeitsgerichten auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von etwa 10 000 Euro, weil sie aus Gründen der Religion diskriminiert worden sei.

Um zu klären, ob Frau Egenberger aus der Sicht des Unionsrechts rechtswidrig diskriminiert wurde oder ob ihre Ungleichbehandlung gerechtfertigt war, hat das Bundesarbeitsgericht (Deutschland) dem Gerichtshof eine Reihe von Fragen vorgelegt. Insbesondere möchte es vom Gerichtshof wissen, inwieweit berufliche Anforderungen, die von religiösen Organisationen unter Berufung auf das Privileg der kirchlichen Selbstbestimmung gestellt werden, gerichtlich überprüft werden können[1]. Das Bundesarbeitsgericht führt aus, nach deutschem Recht sei diese gerichtliche Überprüfung auf eine Plausibilitätskontrolle beschränkt, die auf der Grundlage des glaubensdefinierten kirchlichen Selbstverständnisses erfolgen müsse. Es möchte ferner Aufschluss darüber erhalten, wie die widerstreitenden Interessen – die Freiheit der Weltanschauung und das Recht, nicht wegen der Religion oder der Weltanschauung diskriminiert zu werden, auf der einen Seite sowie das Recht der religiösen Organisationen auf Selbstbestimmung und Autonomie auf der anderen Seite – gegeneinander abzuwägen sind.

In seinen heutigen Schlussanträgen weist Generalanwalt Evgeni Tanchev darauf hin, dass die für die Entscheidung des Rechtsstreits maßgebende Unionsrichtlinie[2] (im Folgenden: Richtlinie) eine Sonderregel enthalte, die für die besonderen Umstände geschaffen worden sei, unter denen religiöse Organisationen zu einer Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berechtigt seien[3]. Diese Regel bestimme die Parameter für den Standard der gerichtlichen Überprüfung, der gelte, wenn die Auffassung einer religiösen Organisation, dass eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Weltanschauung keine rechtswidrige Diskriminierung darstelle, angefochten werde. Maßgebend sei, ob die Religion oder Weltanschauung einer Person nach der Art der fraglichen Tätigkeiten oder den Umständen ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Organisation eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstelle.

Generalanwalt Tanchev vertritt erstens die Auffassung, dass ein Arbeitgeber wie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung – bzw. die Kirche für ihn – nicht verbindlich selbst bestimmen könne, ob eine bestimmte Religion eines Bewerbers nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts seines/ihres Ethos darstelle.

Zwar müsse die gerichtliche Überprüfung des Ethos der Kirche begrenzt sein[4], doch heiße dies nicht, dass das Gericht eines Mitgliedstaats der Verpflichtung enthoben wäre, die fraglichen Tätigkeiten zu würdigen, um zu klären, ob die Religion oder Weltanschauung einer Person eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstelle.

**Zweitens** ist der Generalanwalt der Ansicht, das Bundesarbeitsgericht habe bei der Prüfung, ob die Zugehörigkeit zu einer

bestimmten Religion bei bestimmten Tätigkeiten nach der Art der Tätigkeiten oder den Umständen ihrer Ausübung und angesichts des Ethos der Organisation eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung sei, Folgendes zu berücksichtigen:

• Das Recht religiöser Organisationen auf Autonomie und Selbstbestimmung sei im Unionsrecht anerkannt und geschützt. Die Richtlinie und insbesondere die dortige Bezugnahme auf das „Ethos“ religiöser Organisationen[5] seien im Einklang mit diesem Grundrecht auszulegen.

• Die Mitgliedstaaten hätten einen weiten, aber keinen unbegrenzten Spielraum in Bezug darauf, bei welchen beruflichen Tätigkeiten nach ihrer Art oder den Umständen ihrer Ausübung die Religion oder Weltanschauung als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung anzusehen sei.

• Die Richtlinie sei so umzusetzen, dass das von den einzelnen Mitgliedstaaten gewählte Modell für die Gestaltung der Beziehungen zwischen Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften und dem Staat geachtet und nicht beeinträchtigt werde.

• Das Wort „gerechtfertigt“ in der Richtlinie mache eine Prüfung erforderlich, ob berufliche Anforderungen, die mit einer unmittelbaren Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung verbunden seien, in angemessener Weise an den Schutz des Rechts des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung auf Autonomie und Selbstbestimmung angepasst seien, dergestalt, dass sie zur Erreichung dieses Ziels geeignet seien.

• Die Worte „wesentliche, rechtmäßige“ in der Richtlinie erforderten eine Analyse der Nähe der fraglichen Tätigkeiten zum Verkündigungsauftrag des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung.

• Die Auswirkungen – im Sinne der Verhältnismäßigkeit – auf das rechtmäßige Ziel, die praktische Wirksamkeit des Verbots der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung sicherzustellen, müssten gegen das Recht des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung auf Autonomie und Selbstbestimmung abgewogen werden, wobei gebührend zu berücksichtigen sei, dass die Richtlinie nicht zwischen Einstellung und Entlassung unterscheide.

**Drittens** weist der Generalanwalt darauf hin, dass die vorliegende Sache einen Rechtsstreit zwischen zwei privaten Parteien betreffe, was bedeute, dass die nationalen Gerichte im Rahmen ihrer Befugnisse alles tun müssten, um das einschlägige nationale Recht im Einklang mit der Richtlinie auszulegen. Sei dies dem nationalen Gericht jedoch aufgrund eines klaren Konflikts zwischen der Richtlinie und den einschlägigen nationalen Bestimmungen unmöglich, finde diese Verpflichtung keine Anwendung mehr.

Sollte das Bundesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, dass das in Rede stehende deutsche Recht nicht im Einklang mit dem in der Richtlinie enthaltenen Verbot der Diskriminierung wegen der Weltanschauung ausgelegt werden könne, stünde Frau Egenberger daher nach dem Unionsrecht die Möglichkeit offen, gegen Deutschland eine Klage auf Schadensersatz aus Staatshaftung zu erheben. Das in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zum Ausdruck kommende Verbot der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung sei nämlich kein subjektives Recht, das in einem Fall, in dem es in Widerstreit zum Recht religiöser Organisationen auf Autonomie und Selbstbestimmung stehe, horizontale Wirkung zwischen Privatpersonen entfalte.

_____

**HINWEIS:** Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

**HINWEIS:** Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

_____

**Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.**

**Pressekontakt: Hartmut Ost (+352) 4303 3255.**

[1] Der Generalanwalt weist darauf hin, dass kirchliche Einrichtungen dem Vernehmen nach mit etwa 1,3 Mio. Beschäftigten der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland sind und in einigen Regionen und Arbeitsfeldern eine QuasiMonopolstellung innehaben.

[2] Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl.2000, L 303, S. 16).

[3] Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie.

[4] Beispielsweise dürfe ein Staat nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte nicht in die interne Organisation von Kirchen eingreifen. Zudem sei die Festlegung der religiösen Zugehörigkeit einer

Religionsgemeinschaft allein Sache ihrer geistlichen Oberhäupter und nicht des Staates.

[5] Siehe oben, Fußnote 2, Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie.

► **Quelle:** **Gerichtshof der Europäischen Union** [15] >> **PRESSEMITTEILUNG Nr. 117/17** **[16]**.

---

## ► Bild- und Grafikquellen:

**1. The emblem of the Court of Justice** of the European Union. **Urheber**: Ssolbergj, and the authors of the source files. **Quelle**: Wikimedia Commons [17]. Diese Datei ist unter der Creative-Commons [18]-Lizenz „Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 nicht portiert“ [19] lizenziert. **Hinweis**: Das im Artikel oben gezeigte Emblem entspricht **nicht** dem offiziellen Emblem des Europäischen Gerichtshofs. Da das Original dem Marken- oder Namensrecht unterliegt und bei Weiterverwendung Schutzrechte beachtet werden müssen, wird hier im KN nur eine Eigenkreation verwendet.

**2. Richterhammer.** Der Hammer wird von amerikanischen Richtern bei der Entscheidungsverkündung verschiedener Straffälle verwendet. Das Benutzen des Hammers signalisiert, dass während oder am Ende der Verhandlung ein Beschluss durch das Gericht getroffen wurde. Er wird auch geschlagen, um Aufmerksamkeit zu erzeugen oder die Beteiligten der Gerichtsverhandlung und das Publikum zur Ordnung zu rufen. In England, Deutschland, Österreich oder in der Schweiz wird der Richterhammer nicht verwendet. Neben „Richterhammer“ wird „gavel“ bisweilen auch mit „Holzhammer“, „Gerichtshammer“ oder einfach „Hammer“ übersetzt. **Foto**: Penn State. **Quelle**: Flickr [20]. **Verbreitung** mit CC-Lizenz Namensnennung - Nicht-kommerziell - Keine Bearbeitung 2.0 Generic (CC BY-NC-ND 2.0 [21]).

https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-11/cp170117de.pdf

https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19650268/201606080000/0.104.pdf

---

**Quell-URL:** https://kritisches-netzwerk.de/forum/diskriminierung-eugh-generalanwalt-sieht-kirchliche-einstellungspolitik-kritisch

**Links**
[1] https://kritisches-netzwerk.de/user/login?destination=comment/reply/6765%23comment-form
[2] https://kritisches-netzwerk.de/forum/diskriminierung-eugh-generalanwalt-sieht-kirchliche-einstellungspolitik-kritisch
[3] https://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ischer_Gerichtshof
[4] https://de.wikipedia.org/wiki/Generalanwalt_(EuGH)
[5] https://de.wikipedia.org/wiki/Evangelisches_Werk_f%C3%BCr_Diakonie_und_Entwicklung
[6] https://de.wikipedia.org/wiki/Evangelische_Kirche_in_Deutschland
[7] http://www.rav.de/publikationen/infobriefe/infobrief-103-2010/das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz-und-seine-potenziale/
[8] https://de.wikipedia.org/wiki/Internationales_%C3%9Cbereinkommen_zur_Beseitigung_jeder_Form_von_Rassendiskriminierung
[9] https://openjur.de/u/713039.html
[10] https://de.wikipedia.org/wiki/Bundesarbeitsgericht
[11] http://www.bag-urteil.com/17-03-2016-8-azr-501-14-a/
[12] https://dejure.org/gesetze/AGG
[13] http://gewerkschaftsforum-do.de/diskriminierung-eugh-generalanwalt-sieht-kirchliche-einstellungspolitik-kritisch/#more-3923
[14] https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.de
[15] https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/de/
[16] https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-11/cp170117de.pdf
[17] https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Emblem_of_the_Court_of_Justice_of_the_European_Union.svg
[18] https://en.wikipedia.org/wiki/de:Creative_Commons
[19] https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de
[20] https://www.flickr.com/photos/pennstatelive/14264946877/
[21] https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.de
[22] https://kritisches-netzwerk.de/tags/agg
[23] https://kritisches-netzwerk.de/tags/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz
[24] https://kritisches-netzwerk.de/tags/andersglaubige
[25] https://kritisches-netzwerk.de/tags/antirassismuskonvention
[26] https://kritisches-netzwerk.de/tags/autonomie
[27] https://kritisches-netzwerk.de/tags/bag
[28] https://kritisches-netzwerk.de/tags/bundesarbeitsgericht
[29] https://kritisches-netzwerk.de/tags/charta-der-grundrechte
[30] https://kritisches-netzwerk.de/tags/diskriminierung
[31] https://kritisches-netzwerk.de/tags/einstellungspolitik
[32] https://kritisches-netzwerk.de/tags/ekd
[33] https://kritisches-netzwerk.de/tags/entschadigung
[34] https://kritisches-netzwerk.de/tags/ethos
[35] https://kritisches-netzwerk.de/tags/eugh

[36] https://kritisches-netzwerk.de/tags/eugh-generalanwalt
[37] https://kritisches-netzwerk.de/tags/eu-antidiskriminierungsrichtlinie
[38] https://kritisches-netzwerk.de/tags/eu-recht
[39] https://kritisches-netzwerk.de/tags/europaischer-gerichtshof
[40] https://kritisches-netzwerk.de/tags/evangelische-kirche-deutschland
[41] https://kritisches-netzwerk.de/tags/evangelisches-werk-fur-diakonie-und-entwicklung
[42] https://kritisches-netzwerk.de/tags/evgeni-tanchev
[43] https://kritisches-netzwerk.de/tags/ewde
[44] https://kritisches-netzwerk.de/tags/generalanwalt
[45] https://kritisches-netzwerk.de/tags/gerichtshof-der-europaischen-union
[46] https://kritisches-netzwerk.de/tags/glauben
[47] https://kritisches-netzwerk.de/tags/gleichbehandlung
[48] https://kritisches-netzwerk.de/tags/gleichbehandlungsgesetz
[49] https://kritisches-netzwerk.de/tags/grundrecht
[50] https://kritisches-netzwerk.de/tags/icerd
[51] https://kritisches-netzwerk.de/tags/kirchenfreiheit
[52] https://kritisches-netzwerk.de/tags/kirchenrecht
[53] https://kritisches-netzwerk.de/tags/kirchliche-arbeitgeber
[54] https://kritisches-netzwerk.de/tags/kirchliche-trager
[55] https://kritisches-netzwerk.de/tags/konfession
[56] https://kritisches-netzwerk.de/tags/konfessionslose
[57] https://kritisches-netzwerk.de/tags/landesarbeitsgericht-berlin-brandenburg
[58] https://kritisches-netzwerk.de/tags/plausibilitatskontrolle
[59] https://kritisches-netzwerk.de/tags/rassendiskriminierung
[60] https://kritisches-netzwerk.de/tags/rassendiskriminierungskonvention
[61] https://kritisches-netzwerk.de/tags/rechtsposition
[62] https://kritisches-netzwerk.de/tags/rechtssache
[63] https://kritisches-netzwerk.de/tags/rechtsstreit
[64] https://kritisches-netzwerk.de/tags/religion
[65] https://kritisches-netzwerk.de/tags/religionsgemeinschaft
[66] https://kritisches-netzwerk.de/tags/staatshaftung
[67] https://kritisches-netzwerk.de/tags/un-rassendiskriminierungskonvention
[68] https://kritisches-netzwerk.de/tags/selbstbestimmungsrecht
[69] https://kritisches-netzwerk.de/tags/ungleichbehandlung
[70] https://kritisches-netzwerk.de/tags/unionsrecht
[71] https://kritisches-netzwerk.de/tags/unionsrichtlinie
[72] https://kritisches-netzwerk.de/tags/vera-egenberger
[73] https://kritisches-netzwerk.de/tags/verkundigungsauftrag
[74] https://kritisches-netzwerk.de/tags/weltanschauung