

---

**Datum:** 29.10.2012  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 5. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 5 Sa 549/11  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2012:1029.5SA549.11.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Köln, 12 Ca 8659/10  
**Schlagworte:** Pflicht zum Tragen einer Pilotenmütze nur für männliche Piloten  
**Normen:** §§ 1, 3, 7 AGG  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht

**Leitsätze:**

1. Männliche Piloten können auch dann zum Tragen einer Pilotenmütze verpflichtet werden, wenn es Pilotinnen freigestellt ist, ob sie die Pilotenmütze tragen.

2. Eine derartige in einer Betriebsvereinbarung getroffene Regelung verstößt nicht gegen das AGG. Maßgeblich hierfür ist, dass die für Frauen und Männer geltenden Vorschriften zur Pilotenmütze nicht isoliert betrachtet und miteinander verglichen werden können. Zu berücksichtigen ist vielmehr, dass die Betriebsparteien für Frauen und Männer unterschiedliche Regelungen zur Dienstkleidung getroffen haben. Ein Vergleich des gesamten Regelwerks zur Dienstkleidung für Männer und Frauen ergibt, dass die Ausgestaltung der Dienstkleidung in der Betriebsvereinbarung für das jeweilige Geschlecht nicht zu einer günstigeren oder eine weniger günstigen, sondern lediglich zu einer anderen Behandlung führt. Eine lediglich andere Behandlung, die nicht mit einer Herabsetzung gegenüber dem anderen Geschlecht verbunden ist, stellt keine vom AGG erfasste Benachteiligung dar.

---

**Tenor:**

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 05. April 2011 – 12 Ca 8659/10 – teilweise abgeändert:

Der Feststellungsantrag wird abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 2/3 und die Beklagte zu 1/3.

3. Die Revision wird zugelassen.

---

<b><u>Tatbestand:</u></b>	1
Die Parteien streiten darüber, ob Piloten im Gegensatz zu Pilotinnen verpflichtet werden können, im Flughafen eine Pilotenmütze zu tragen.	2
Der Kläger ist bei der beklagten Fluggesellschaft seit dem 7. April 2006 als Flugzeugführer beschäftigt.	3
Bei der Beklagten gilt eine „Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung“. Zur Pilotenmütze sieht diese für Frauen vor, dass sie getragen werden kann, aber nicht zur vollständigen Uniform gehört. Für Männer ist geregelt, dass die Mütze zwingend in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich zu tragen ist.	4
Konkret bestimmt § 4 der Betriebsvereinbarung:	5
<b>„§ 4 Uniformteile für das Cockpitpersonal</b>	6
<b>(1) Uniformteile für Damen</b>	7
<b>(1.1) Anzug</b>	8
Der Blazer gehört zur vollständigen Uniform und muss stets mitgeführt werden. Der Zweireiher wird – ausgenommen sitzende Tätigkeit – zugeknöpft getragen. Zur Uniformhose ist der Gürtel zu tragen, sofern Gürtelschlaufen vorhanden sind.	9
Bei hohen Temperaturen kann der Blazer auf dem Weg vorn und zum Flugzeug abgelegt werden, vorausgesetzt, dass sich die Bluse in einwandfreiem Zustand befindet. Das einheitliche Erscheinungsbild ist zu gewährleisten.	10
<b>(1.2) Bluse</b>	11
Die Bluse kann mit den vorgeschriebenen Accessoires vervollständigt werden. Die Ärmel dürfen nicht aufgerollt werden. Die Bluse wird mit nicht mehr als maximal 2 Knöpfen von oben offen getragen. Die Bluse wird mit Schulterstücken getragen.	12
	13

<b>(1.3) Pullover, Pullunder, Damen-Strickjacke</b>	14
Pullover, Pullunder und Strickjacke sind zusätzliche wärmende Kleidungsstücke, aber nicht Ersatz für die Uniformjacke. Im Cockpit und in den Ruhezeiten können die Stricksachen ohne Uniformjacke getragen werden.	
<b>(1.4) Cockpit-Mütze</b>	15
Die Cockpitmütze kann getragen werden, gehört aber nicht zur vollständigen Uniform.	16
<b>(1.5) Damen-Outdoormantel/Blazermantel/Outdoorjacke</b>	17
Wenn der Outdoormantel/Blazermantel oder die Outdoorjacke offen getragen wird, muss der Univormblazer darunter geschlossen sein. Zum Outdoormantel oder zur Outdoorjacke darf nur der dunkelblaue Wollschal getragen werden. Die Kapuze der Outdoorjacke darf nur bei Regen über den Kopf gezogen werden. In Gebäuden und bei trockenem Wetter darf sie nicht sichtbar sein.	18
<b>(1.6) Accessoires/Wollschal</b>	19
Zur Bluse wird generell ein Accessoire getragen.	20
Damenkrawatte, Herrenkrawatte (blau), Krawattentuch, Nickituch oder Schaltuch können zu allen Artikeln, der Wollschal jedoch nur zum Outdoormantel/Outdoorjacke oder zum Blazermantel, getragen werden.	21
<b>(1.7) Handschuhe</b>	22
Zur Dienstbekleidung können die dunkelblauen Handschuhe getragen werden.	23
<b>(1.8) Handtasche</b>	24
Zur Uniform kann die Lufthansa-Handtasche getragen werden. Sie ist immer geschlossen zu halten und soll nicht überfüllt wirken. Das Tragen von Privathandtaschen zur Uniform ist nicht gestattet.	25
<b>(1.9) Strümpfe</b>	26
Zur Uniform sind unauffällige Strumpfhosen/Strümpfe zu tragen. Sie müssen farblich zur Uniform passen und dürfen weder Verzierungen noch Nähte aufweisen. Damenstrümpfe müssen einfarbig dunkelblau bzw. schwarz sein.	27
<b>(1.10) Schuhe</b>	28
Zur Uniform sollen klassische dunkelblaue/schwarze, geschlossene Glattlederschuhe getragen werden, die den Uniformcharakter nicht verfälschen und ein angemessenes, äußeres Erscheinungsbild gewährleisten. Plateau-Schuhe sind nicht erlaubt.	29
<b>(1.11) Lederstiefel</b>	30
Glatte, dunkelblaue oder schwarze Stiefel/Stiefeletten ohne auffällige Verzierung (kein Lack- oder Wildleder) sind unter der Hose zulässig, sofern der Schaft sich nicht abzeichnet.	31
<b>(2) Uniformteile für Herren</b>	32

Erklärung zu den Uniformteilen für Herren-Cockpitpersonal:	33
<b>(2.1) Anzug</b>	34
Das Sakko gehört zur vollständigen Uniform und muss stets mitgeführt werden. Der Zweireiher wird – ausgenommen sitzende Tätigkeit – zugeknöpft getragen. Zur Uniformhose ist der Gürtel zu tragen. Sichtbar getragene Hosenträger sind nicht erlaubt. Bei hohen Temperaturen kann das Sakko auf dem Weg vom und zum Flugzeug abgelegt werden, vorausgesetzt, dass sich das Uniformhemd in einwandfreiem Zustand befindet. Das einheitliche Erscheinungsbild ist zu gewährleisten.	35
<b>(2.2) Hemd, Krawatte</b>	36
Uniformhemden werden nur mit Schulterstücken und der korrekt sitzenden Krawatte getragen.	37
Lange Ärmel dürfen nicht aufgerollt werden.	38
<b>(2.3) Pullover, Pullunder, Strickjacke</b>	39
Pullover, Pullunder und Strickjacke sind zusätzliche wärmende Kleidungsstücke, aber nicht Ersatz für das Uniformsakko.	40
Im Cockpit und in den Ruhezeiten können die Stricksachen ohne das Uniformsakko getragen werden.	41
<b>(2.4) Cockpit-Mütze</b>	42
Die Cockpit-Mütze ist in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich zu tragen.	43
<b>(2.5) Herren-Outdoormantel/Outdoorjacke</b>	44
Wenn der Outdoormantel oder die Outdoorjacke offen getragen wird, muss das Uniformsakko darunter geschlossen sein. Zum Outdoormantel oder zur Outdoorjacke darf nur der dunkelblaue Wollschal getragen werden. Die Kapuze der Outdoorjacke darf nur bei Regen über den Kopf gezogen werden. In Gebäuden und bei trockenem Wetter darf sie nicht sichtbar sein	45
<b>(2.6) Wollschal</b>	46
Der Wollschal darf nur zum Outdoormantel oder zur Outdoorjacke getragen werden.	47
<b>(2.7) Handschuhe</b>	48
Zur Dienstbekleidung können die dunkelblauen Handschuhe getragen werden.	49
<b>(2.8) Strümpfe</b>	50
Die Strümpfe müssen farblich zur Uniform passen und dürfen keine Verzierungen aufweisen.	51
Herrenstrümpfe müssen einfarbig dunkelblau bzw. schwarz sein.	52
<b>(2.9) Schuhe</b>	53
	54

Zur Uniform sollen klassische dunkelblaue/schwarze, geschlossene Glattlederschuhe getragen werden, die den Uniformcharakter nicht verfälschen und ein angemessenes, äußeres Erscheinungsbild gewährleisten. Plateau-Schuhe sind nicht erlaubt.

## **(2.10) Lederstiefel**

55

Wetterbedingt können glatte schwarze Stiefel (kein Wildleder) ohne auffällige Verzierung getragen werden. Die Hose ist über den Stiefeln zu tragen, der Schaft darf sich nicht abzeichnen. Springerstiefel sind nicht gestattet.“

56

Der Kläger war am 18. Dezember 2009 für einen Flug nach N Y eingeteilt. Während der Flugvorbereitung wurde er von seinem Vorgesetzten gefragt, ob er seine Pilotenmütze bei sich führe. Der Kläger verneinte dies und berief sich unter Hinweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darauf, dass die Vorschrift der Betriebsvereinbarung nichtig sei. Er wurde daraufhin von dem Flug abgesetzt.

57

Der Kläger blieb in einem am 29. Januar 2010 geführten Personalgespräch bei seiner Haltung. Er erklärte allerdings, dass er künftig die Pilotenmütze tragen werde, solange es keine abweichende Kommandantenentscheidung gebe. Diese Erklärung hat er in der Kammerverhandlung vor dem Landesarbeitsgericht dahingehend präzisiert, dass er nur solange bereit sei, die Pilotenmütze anzuziehen, bis eine anderweitige gerichtliche Entscheidung vorliege.

58

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er werde wegen seines Geschlechts benachteiligt, weil er die Pilotenmütze tragen müsse. Die Beklagte wolle tradierte Rollenbilder fortführen, die durch das AGG gerade überwunden werden sollten.

59

Der Kläger hat beantragt,

60

1. die Beklagte zu verurteilen, die ihm mit Schreiben vom 08.02.2010 erteilte Gesprächsnotiz zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen;

61

2. festzustellen, dass er nicht verpflichtet ist, seine Cockpit-Mütze in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich zu tragen, solange die Beklagte ausschließlich das männliche Cockpitpersonal zum Tragen der Cockpit-Mütze in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich verpflichtet.

62

Die Beklagte hat beantragt,

63

die Klage abzuweisen.

64

Sie hat darauf verwiesen, dass bei den weiblichen Cockpitmitarbeitern die Mütze nicht Teil der Uniform sei, sondern lediglich Accessoire. Die Uniform orientiere sich bis heute an der ersten Uniform, die Mitarbeiter der Beklagten getragen hätten. Dem klassischen und tradierten Außenauftritt entspreche es, dass nur männliche Piloten stets eine Pilotenmütze zu tragen hätten. Dadurch werde der Kläger nicht benachteiligt, weil die Regelung nicht Ausdruck einer unterschiedlichen Wertigkeit der Geschlechter sei. Zudem könne die Pilotenmütze von Pilotinnen nicht mit jeder Frisur getragen werden.

65

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 5. April 2011 stattgegeben. Gegen das ihr am 6. Mai 2011 zugestellte erstinstanzliche Urteil hat die Beklagte am 24. Mai 2011 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 17. August 2011 am 17. August 2011 begründet.

66

Die Beklagte ist nach wie vor der Auffassung, die unterschiedliche Ausgestaltung der Dienstkleidung sei rechtlich nicht zu beanstanden. Es gehe um ihren Außenauftritt und ihren Wiedererkennungswert, bei denen sie gesellschaftliche Konventionen zu berücksichtigen habe. 67

Die Beklagte beantragt, 68

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 5. April 2011 – 12 Ca 8659/10 – teilweise abzuändern und den Feststellungsantrag abzuweisen. 69

Der Kläger beantragt, 70

die Berufung zurückzuweisen. 71

Er verweist darauf, dass es nicht um unterschiedliche Dienstkleidung für Männer und Frauen gehe. Die Pilotenmütze sei für Männer nicht anders ausgestaltet als für Frauen. Daher bestehe in Bezug auf die Pilotenmütze der einzige Unterschied zwischen den Geschlechtern darin, dass das eine Geschlecht zum Tragen der Mütze verpflichtet werde, während es dem anderen Geschlecht frei stehe, ob es die Mütze anziehe. 72

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 73

### Entscheidungsgründe: 74

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG statthaft und wurde gemäß §§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 und 5 ArbGG, §§ 519 und 520 ZPO frist- und formgerecht eingelegt und begründet. 75

II. Das Rechtsmittel hat auch in der Sache Erfolg. Der Feststellungsantrag ist zwar zulässig, aber unbegründet. Der Kläger ist nach § 4 Abs. 2.4 der Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung verpflichtet, seine Pilotenmütze in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich zu tragen. Diese Bestimmung ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts gemäß § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG. Männliche Piloten werden gegenüber weiblichen Piloten nicht benachteiligt, weil sie durch die Ausgestaltung der Dienstkleidung in der Betriebsvereinbarung nicht eine weniger günstige Behandlung, sondern lediglich eine andere Behandlung erfahren, mit der sie gegenüber dem anderen Geschlecht nicht herabgesetzt werden. 76

1. Der Feststellungsantrag ist zulässig. Für die begehrte Feststellung besteht ein Feststellungsinteresse. 77

a) Nach § 46 Abs. 2 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. 78

Das Feststellungsinteresse ist nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann. Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird, weil nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere 79

gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (*st. Rspr., etwa BAG 16. November 2011 – 4 AZR 839/09 – juris; 21. April 2010 – 4 AZR 755/08 – EzA § 256 ZPO 2002 Nr. 9; 14. Dezember 2005 - 4 AZR 522/04 - EzA § 256 ZPO 2002 Nr. 7; 29. November 2001 - 4 AZR 757/00 - BAGE 100, 43*).

b) Nach diesen Grundsätzen besteht für die begehrte Feststellung ein Feststellungsinteresse. 80

Dies ergibt sich daraus, dass die Beklagte den Kläger für verpflichtet hält, die Pilotenmütze zu tragen. Die Verletzung einer bestehenden Pflicht kann zu arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zu einer Kündigung führen. 81

Der Kläger kann nicht darauf verwiesen werden, vor einer gerichtlichen Klärung arbeitsrechtliche Maßnahmen der Beklagten zu riskieren, die er dann gerichtlich angreifen könnte. Dies wäre dem Kläger nicht zumutbar und würde nicht dazu führen, einen weiteren Prozess zu vermeiden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass in einem derartigen Verfahren die hier zu entscheidende Frage nur Vorfrage wäre und somit zu ihr keine in Rechtskraft ergehende Entscheidung ergehen könnte. 82

2. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Der Kläger ist nach § 4 Abs. 2.4 der Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung verpflichtet, seine Pilotenmütze in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich zu tragen. Die in der Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung getroffene Regelung ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts gemäß § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG. Männliche Piloten werden gegenüber weiblichen Piloten nicht benachteiligt. Maßgeblich hierfür ist, dass die Vorschriften zur Pilotenmütze nicht isoliert betrachtet und miteinander verglichen werden können. Zu berücksichtigen ist vielmehr, dass die Betriebsparteien für Frauen und Männer unterschiedliche Regelungen zur Dienstkleidung getroffen haben. Ein Vergleich des gesamten Regelwerks zur Dienstkleidung für Männer und Frauen ergibt, dass die Ausgestaltung der Dienstkleidung in der Betriebsvereinbarung für das jeweilige Geschlecht nicht zu einer günstigeren oder eine weniger günstigen, sondern lediglich zu einer anderen Behandlung führt. Eine lediglich andere Behandlung, die nicht mit einer Herabsetzung gegenüber dem anderen Geschlecht verbunden ist, stellt keine vom AGG erfasste Benachteiligung dar. 83

a) Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Vereinbarungen, die gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Der Begriff der Benachteiligung bestimmt sich nach § 3 AGG. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. 84

Aus der in § 3 Abs. 1 AGG vorgenommenen Begriffsbestimmung, die nicht allein auf eine ungleiche Behandlung, sondern – darüber hinausgehend – auf eine „weniger günstige Behandlung“ abstellt, folgt, dass eine unterschiedliche Behandlung allein noch keine Benachteiligung begründet. Für das Diskriminierungsmerkmal „Alter“ folgert das BAG daraus, dass eine Benachteiligung nur bei einer Ungleichbehandlung gegeben ist, die für den Betroffenen einen eindeutigen Nachteil bewirkt. Die unterschiedliche Behandlung muss zu einer Zurücksetzung führen (*BAG 25. Februar 2010 – 6 AZR 911/08 – BAGE 133, 265*). 85

Diese Rechtsprechung ist auf andere vom AGG erfasste Diskriminierungsmerkmale zu übertragen. Hierfür spricht, dass der Gesetzgeber den Begriff der Benachteiligung in § 3 Abs. 1 AGG für alle Diskriminierungsmerkmale gleich definiert hat. Darüber hinaus ist auf den Zweck des Gesetzes zu verweisen. Dieser besteht nicht darin, eine vollständige Gleichbehandlung (anders ausgedrückt: Gleichmacherei) in allen Lebensbereichen zu bewirken. Vielmehr sollen nach § 1 AGG Benachteiligungen verhindert bzw. beseitigt werden.

Daraus folgt konkret für eine vorgeschriebene Dienstkleidung, dass das AGG unterschiedlichen Bekleidungs Vorschriften für Frauen und Männern nicht entgegensteht. Sie wurden vor dem AGG allgemein als zulässig erachtet. Es war nicht Zweck der Einführung des AGG, daran etwas zu ändern. Daher ist es etwa auch dann zulässig, weibliche Mitarbeiter frei darüber entscheiden zu lassen, ob sie einen Anzug oder einen Rock tragen wollen, wenn Männer zum Tragen eines Anzugs verpflichtet werden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Ausgestaltung der Dienstkleidungsvorschriften eine unterschiedliche Wertschätzung der Geschlechter erkennen lässt (so *zutreffend Müko-BGB/Thüsing*, 12. Aufl. 2012, § 3 AGG Rn. 2). 87

b) Nach diesen Grundsätzen wird der Kläger durch die in der Betriebsvereinbarung Dienstbekleidung vorgesehene Verpflichtung, in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich eine Pilotenmütze zu tragen, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligt. Er erfährt durch die Ausgestaltung der Dienstkleidung in der Betriebsvereinbarung nicht eine weniger günstigere Behandlung als seine weiblichen Kollegen, sondern lediglich eine andere Behandlung. Dies stellt keine Diskriminierung wegen seines Geschlechts dar. 88

Dem steht nicht entgegen, dass Männer die Pilotenmütze tragen müssen, während Frauen die Wahl haben, ob sie die Mütze anziehen oder nicht. Die in der Betriebsvereinbarung zu der Pilotenmütze getroffenen Bestimmungen sind nicht isoliert miteinander zu vergleichen. Eine isolierte Betrachtung würde nicht dem Umstand gerecht, dass die Betriebsparteien detaillierte Regelungen hinsichtlich der Uniformteile für das Cockpitpersonal getroffen haben, in denen sie insgesamt und nicht nur für einzelne Kleidungsstücke zwischen den Uniformteilen für Damen und den Uniformteilen für Herren differenzieren. Diese für Damen und Herren vorgenommene Gesamtregelung enthält an mehreren Stellen unterschiedliche Vorschriften für die Geschlechter, ohne dass auch nur im Ansatz die Zurücksetzung des einen gegenüber dem anderen Geschlecht erkennbar wäre. So sieht § 4 Abs. 1.2 der Betriebsvereinbarung vor, dass Damen Blusen mit den vorgeschriebenen Accessoires zu tragen haben. Dagegen haben Männer nach § 4 Abs. 2.2 der Betriebsvereinbarung Hemd und Krawatte zu tragen. Zu der für die Geschlechter unterschiedlich ausgestalteten Dienstbekleidung gehört bei Männern die Pilotenmütze, während die Betriebsvereinbarung für Damen ausdrücklich vorsieht, dass die Pilotenmütze nicht Bestandteil der vollständigen Uniform ist. 89

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 ZPO. 90

IV. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen, weil sie der Frage, unter welchen Voraussetzungen unterschiedliche Vorschriften zur Dienstkleidung für Frauen und Männer zu einer Benachteiligung führen, grundsätzliche Bedeutung beizumisst. 91

**Rechtsmittelbelehrung:** 92



