

# Dr. Müller-Heidelberg, Fuchs und Partner GbR



[Dr. Müller-Heidelberg, Fuchs u. Partner, Veronastraße 10, 55411 Bingen]

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Datum	Unser Zeichen	Durchwahl-Nr.	Ihr Zeichen
03.05.2022	00618/19 mh / st		

**8 AZN 149/22**

In Sachen

Militzer                   ./.                   Evangelische Kirche in Deutschland

**begründe** ich die am 16. März 2022 eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde und wiederhole den Antrag, die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen, 8 Sa 599/19, vom 12. Januar 2022 zuzulassen. Die Nichtzulassungsbeschwerde wird gestützt auf § 72a Abs. 3 Ziff. 1, 2 und 3 Arbeitsgerichtsgesetz.

## 1. Sachverhalt

Die EKD veröffentlichte im August 2018 eine Stellenausschreibung für eine befristete Stelle eines Volljuristen in Elternzeitvertretung als Referent „Grund- und Menschenrechte, Europarecht“ in der Rechtsabteilung des Kirchenamtes der EKD in Hannover sowie gleichzeitig im Referat Recht im Amtsbereich der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (UEK). Es hieß weiter in der Stellenausschreibung: „Die EKD koordiniert die Zusammenarbeit der in ihr zusammengeschlossenen 20 Landeskirchen und vertritt die Interessen der Evangelischen Kirche in Staat und

**Rechtsanwälte  
Fachanwälte für  
Arbeitsrecht  
Familienrecht  
Strafrecht  
Steuerrecht**

**Dr. Till Müller-Heidelberg**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Steuerrecht  
▶ Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht  
▶ Wirtschaftsstrafverteidigung

**Hans F. Lutwitzki**  
Fachanwalt für Familienrecht  
▶ Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht  
▶ Makler-, Miet- und Grundstücksrecht

**Christian M.R. Stahl**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Strafrecht  
▶ Verkehrsrecht

**Erich Fuchs**  
▶ Erbrecht  
▶ Verkehrsrecht

**Gunther Fuchs**  
Fachanwalt für Familienrecht  
▶ Strafrecht  
▶ Miet- und WEG-Recht

**Volker M. Urbanek**  
▶ Bau- und Architektenrecht  
▶ Miet- und WEG-Recht  
▶ Versicherungsrecht

**Jörn Bode**  
▶ Internetrecht  
▶ gewerblicher Rechtsschutz  
▶ Erbrecht

**Per Mayer**  
▶ Strafrecht  
▶ Arbeitsrecht  
▶ Verwaltungsrecht

▶ Tätigkeitsschwerpunkte außerhalb  
der Fachanwaltschaft

**Veronastraße 10, 55411 Bingen**  
**Telefon 06721/1812-0**  
**Telefax 06721/1812-10**

rechtsanwaelte@mueller-heidelberg.de  
www.rechtsanwaelte-bingen.de

Sparkasse Rhein-Nahe  
DE51 5605 0180 0030 0001 37  
MALADE51KRE  
Deutsche Bank Bingen  
DE38 5507 0040 0823 7901 00  
DEUTDE5MXXX

Finanzamt Bingen, St.-Nr. 08/220/1057/7

Gesellschaft.“ Zum Aufgabenbereich des Rechtsreferats gehörten nach der Stellenausschreibung „die Kirche betreffende Fragen des Rechts der Europäischen Union, der Grund- und Menschenrechte und des Ausländerrechts sowie interreligiöse Rechtsaspekte ..... Religionsverfassungsrecht und kirchliches Verfassungsrecht.“ Unter „Profil“ der Ausschreibung wurden sechs Punkte gefordert, darunter natürlich herausragende juristische Qualifikationen und fundierte Kenntnisse im öffentlichen Recht, Religionsverfassungsrecht, Europarecht und innerkirchlichen Recht sowie „Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland. Wir bitten um einen entsprechenden Hinweis in den Bewerbungsunterlagen.“

In seiner Bewerbung machte der Kläger deutlich, dass er die geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse besaß; zu einer Mitgliedschaft in einer Evangelischen Kirche machte er keine Aussage. Mit Mail vom 15. August 2018 bestätigte die Beklagte den Eingang der Bewerbung und hob in Fettdruck in ihrer Mail hervor: „Bitte teilen Sie uns kurzfristig mit, ob Sie Mitglied in einer Evangelischen Kirche sind.“ Der Kläger antwortete: „Nein, ich bin nicht Mitglied einer Evangelischen Kirche (weil ich viele, aber nicht jede wesentliche Glaubensaussage teile)“. Dies erläuterte er in I. Instanz sowie in der Berufungsbegründung vom 28. August 2019, Seite 5 unten, dahingehend, dass er Christ ist und betet, an Jesus Christus, Gott und den Heiligen Geist in Dreieinigkeit glaubt und Mitglied des Fördervereins der Lutherkirche Köln ist, lediglich aus der Katholischen Kirche ausgetreten ist, weil er nicht an die Jungfräulichkeit der Geburt Christi zu glauben vermag. Daraufhin erhielt der Kläger von der Beklagten per Mail vom 13. September 2018 die Absage, „dass wir Sie bei der Besetzung der Stelle nicht berücksichtigen konnten“, bevor auch nur das Auswahlverfahren begonnen hatte, welches die Beklagte mit Mail vom 15. August 2018 selbst angegeben hatte mit dem 17. September 2018 (Berufungsbegründung vom 28. August 2019).

Wie das Landesarbeitsgericht in seinem Urteil auf Seite 5 dargelegt hat, hat der Kläger rechtzeitig eine Entschädigung wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot aus religiösen Gründen nach dem AGG beansprucht und ebenfalls rechtzeitig Klage erhoben.

Die ausgeschriebene Stelle wurde nicht aufgrund der Ausschreibung vom August 2018 besetzt, sondern erneut ausgeschrieben (Anlage B 7 zum Beklagtenschriftsatz vom 19. März 2020). In dieser neuen Ausschreibung wurden als zwingende Voraussetzung des Stellenbewerbers unter „Ihr Profil“ nunmehr nur noch fünf Punkte genannt, nicht mehr die Mitgliedschaft in einer Evangelischen Kirche. Lediglich im späteren Fließtext bei der Darstellung der Tätigkeit heißt es, dass eine „im christlichen Glauben wurzelnde Bindung an den kirchlichen Auftrag erforderlich“ sei und „ein positives und aktives Bekenntnis des Mitarbeitenden zum Auftrag der Evangelischen Kirche“, was für den Kläger als überzeugten Christen kein Problem darstellte (Klägerschriftsatz vom 27. März 2020, Ziffer 5 auf Seite 3).

Die Aufgabe des Kirchenamts ist nicht etwa die Theologie oder Verkündigung, sondern nach Artikel 31 Abs. 1 der Grundordnung der EKD „dient das Kirchenamt den Organen der Evangelischen Kirche in Deutschland und führt die Verwaltung und die laufenden Geschäfte“. Das Kirchenamt, seine Hauptabteilungen, Abteilungen und Referate sind daher ein reiner Verwaltungsapparat der EKD. Die ausgeschriebene Stelle bzw. die betreffenden Referate gehören zur Abteilung II „Recht“. In der Hauptabteilung I gehören neben dem zu besetzenden Referat Grund- und Menschenrechte, Europarecht zur

Abteilung Recht, außerdem die Referate Religionsverfassungsrecht, Urheberrecht, Datenschutz und Arbeitsrecht. Zur Hauptabteilung I, in der sich die Abteilung Recht befindet, gehören noch die Abteilungen „Leitung des Kirchenamts“ und „Finanzen“. Theologische Fragen gehören nicht zur Hauptabteilung I und deren Abteilung II Recht, sondern allenfalls zur Abteilung IV „Kirchliche Handlungsfelder“ in der Hauptabteilung II; auch insoweit handelt es sich allerdings lediglich um einen Verwaltungsapparat der EKD (vgl. Berufungsbegründung vom 28. August 2019, Seite 3 sowie Klägerschriftsatz vom 27. März 2020, Ziffer 1; die Grundordnung der Beklagten ist von dieser mit ihrem Schriftsatz vom 19. März 2020 als Anlage B 5 eingereicht worden).

Da die Beklagte die Auffassung vertreten hat (und das Landesarbeitsgericht ihr darin gefolgt ist), dass zur Aufgabenerfüllung im Referat Recht christliche Glaubensüberzeugungen erforderlich seien (die der Kläger hat) und deshalb die Mitgliedschaft in einer Evangelischen Kirche nach § 9 Abs. 1 2. Alternative AGG entsprechend dem Egenberger-Urteil gefordert werden dürfe, habe ich bereits in der Berufungsbegründung vom 28. August 2019 unter Ziffer 6 auf Seite 6 die Forschungsergebnisse der Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland (fowid) vom 5. Juni 2018 im einzelnen dargelegt. Danach ist Maßstab für die religiöse Überzeugung und Verinnerlichung des Glaubens von Mitgliedern der Evangelischen wie auch der Römisch-Katholischen Kirche die Kirchganghäufigkeit; dieser gibt die Intensität der Verbindung zur Kirche wieder. Es gehen jedoch nur 3,5 % der Kirchenmitglieder der EKD regelmäßig sonntags in die Kirche. Als sog. „praktizierende Christen“ werden diejenigen bezeichnet, die wenigstens einmal im Monat zur Kirche gehen – dies sind bei der EKD 12,2 %. Nur noch ca. 50 % der als Baby getauften Personen lassen sich später firmen bzw. konfirmieren und erhalten also im religionsmündigen Alter ihre Beziehung zur Religion aufrecht. Die reine Mitgliedschaft in einer Kirche aufgrund der Taufe besagt folglich nichts über die glaubensmäßige Überzeugung und glaubwürdige Vertretung des Glaubens nach außen.

Diese Ergebnisse der Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland sind unbestritten geblieben.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat sich zwar in seinem Urteil auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts in Sachen Egenberger vom 25. Oktober 2018 berufen (Az. 8 AZR 501/14), dies jedoch zu Unrecht. Es führt aus, dass die Forderung der Beklagten, der Bewerber auf die ausgeschriebene Stelle müsse Mitglied einer Evangelischen Kirche sein, „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ nach Maßgabe des EuGH-Urteils in Sachen Egenberger und des BAG-Urteils sei nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 2. Alternative AGG, denn die Tätigkeit als Rechtsreferent erfordere eigene theologische Bewertungen und berühre das Ethos der Beklagten, die Kirchenmitgliedschaft sei ein Zeichen der inneren religiösen Überzeugung und Verbundenheit. Die Forderung der Mitgliedschaft in einer Evangelischen Kirche sei auch angemessen und gehe nicht über das zur Erreichung des von der Beklagten angestrebten Ziels hinaus.

Dies Urteil wirft grundsätzliche Fragen auf, widerspricht den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts in Sachen Egenberger und Chefarzturteil und verletzt den Anspruch des Klägers auf rechtliches Gehör.

2. Die Nichtzulassungsbeschwerde wird gestützt gem. § 72a Abs. 3 Nr. 1 Arbeitsgerichtsgesetz darauf, dass eine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung zu klären ist, die für den Rechtsstreit entscheidungserheblich ist.

Die Frage lautet: Ist, wenn die Art der Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Bereich der Evangelischen Kirche eine christliche Glaubensüberzeugung, aufbauend auf dem Ethos der Evangelischen Kirche, erfordert, die rein formale Mitgliedschaft in einer Evangelischen Kirche ein geeignetes Anforderungsmerkmal zur Erfüllung dieser Voraussetzung?

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, dass für die Tätigkeit im Referat Recht der Beklagten eine auf dem Ethos der Evangelischen Kirche aufbauende Glaubensüberzeugung nach Maßgabe der Entscheidung des BAG in Sachen Egenberger erforderlich sei und daher die Anforderung der Mitgliedschaft in einer Evangelischen Kirche wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sei. Das Landesarbeitsgericht stützt sich dabei auf den Vortrag der Beklagten, dass die Tätigkeit des Rechtsreferenten Ethos und glaubensmäßige Überzeugung voraussetze, und meint, dies werde durch eine Kirchenmitgliedschaft bewiesen.

Nach den Forschungsergebnissen von fowid besagt die reine Kirchenmitgliedschaft nichts über die tatsächlichen Glaubensüberzeugungen und Bindungen an das Ethos der Kirche. Dennoch begnügt sich das Landesarbeitsgericht mit der Forderung nach der reinen Mitgliedschaft und hält es nicht für erforderlich, die für diese Tätigkeit angeblich erforderlichen Glaubensüberzeugungen, basierend auf dem christlichen Ethos, zu fordern oder zu überprüfen. Damit stellt sich die grundsätzliche Frage, ob die formale Kirchenmitgliedschaft als Prüfungsmaßstab geeignet ist, wenn eine Fundierung im christlichen Glauben gefordert wird.

Diese Frage stellt sich grundsätzlich bei jeglicher Einstellung in das Arbeitsrecht zumindest der beiden großen christlichen Kirchen in Deutschland. Die Frage ist klärungsbedürftig und durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts klärungsfähig.

Die Klärung dieser Grundsatzfrage ist auch entscheidungserheblich, denn verneinendenfalls wäre das Urteil des LAG Niedersachsen aufzuheben.

3. Die Nichtzulassungsbeschwerde wird gestützt auf die Abweichung von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in Sachen Egenberger vom 25. Oktober 2018, Az. 8 AZR 501/14 sowie im Chefarzturteil vom 20. Februar 2019, Az. 2 AZR 746/14.

Das LAG Niedersachsen stützt sein Urteil, dass eine Mitgliedschaft des Klägers in einer Evangelischen Kirche erforderlich sei, um Rechtsreferent bei der Beklagten sein zu können, u. a. darauf, dass der Leiter des Referates Recht zur Leitungsebene gehöre und die Beklagte auch nach außen gegenüber Dritten vertrete. Dabei ist zunächst festzuhalten, dass der diesseitige Vortrag unbestritten geblieben ist, dass das Referat Recht lediglich aus dem Kläger besteht und er insoweit niemanden zu leiten hat außer sich selbst.

Es ist richtig, dass der Kläger ggfs. auch nach außen die von ihm gefundenen rechtlichen Positionen und Lösungen zu vertreten hat. Damit vertritt er aber nicht als Repräsentant der EKD die Evangelische Kirche. Ausweislich des Urteils des BAG in Sachen Egenberger gehörte auch zu deren Aufgaben die „projektbezogene Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen sowie Mitarbeit in Gremien“, NZA 2019, 455, 457 linke Spalte. Damit wurde aber Frau Egenberger ebensowenig Repräsentantin des Diakonischen Werks oder der Evangelischen Kirche, wie auch der Kläger als Rechtsreferent nicht Repräsentant der Beklagten würde, wenn er seine Arbeitsergebnisse Dritten gegenüber vertritt.

Auch von einer „Leitung“ des Klägers als Rechtsreferent kann nicht die Rede sein. Das Referat Recht befindet sich in der vierten Hierarchieebene unterhalb der Leitung des Kirchenamtes der EKD. Auch beim Chefarzt eines Krankenhauses hat das BAG in seiner Chefarztentscheidung nicht angenommen, dass der Chefarzt als Leiter der Repräsentant nach außen sei.

Den Ausführungen der Beklagten folgend vertritt auch das LAG Niedersachsen die Auffassung, der Kläger könne als Rechtsreferent die ihm gestellten Rechtsfragen der Grund- und Menschenrechte, des Europarechts, des Kirchenverfassungsrechts usw. nicht bearbeiten ohne theologische und glaubensmäßige Grundlage. Auch dies steht im Widerspruch zur Entscheidung des BAG in Sachen Egenberger, wo die Diakonie genauso argumentiert hatte. Nach Leitsatz 4b und d der Egenberger-Entscheidung muss die Zugehörigkeit zu der Religion aufgrund der Bedeutung der beruflichen Tätigkeit für die Bekundung des christlichen Ethos notwendig sein und die Beeinträchtigung dieses Ethos bei einer nicht der Kirche angehörigen Person muss „wahrscheinlich und erheblich sein“ (Randziffern 67 ff.). Wie das BAG ausgeführt hat (Randziffer 89), „spricht allerdings alles dafür, dass diese Aufgabe auch von einer entsprechend über die insoweit maßgeblichen Fakten sowie verfassungsrechtlichen, völkerrechtlichen und unionsrechtlichen Grundlagen kirchlicher Einstellungspraxis unterrichteten Person wahrgenommen werden konnte, ohne dass diese Mitglied einer Evangelischen Kirche ..... sein musste. .... Die Tätigkeit des Referenten ..... war für die Bekundung des Selbstverständnisses des Beklagten als christliche Dienstgemeinschaft nicht von einer solchen Bedeutung, dass die Zugehörigkeit zu einer Evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche notwendig erschien. .... Es bedurfte nicht der Mitgliedschaft in einer Evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche. Ausreichend war insoweit vielmehr, dass der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin über fundierte Kenntnisse des kirchlichen Arbeitsrechts verfügte“ (Randziffer 93). Gerechtfertigt wäre die berufliche Anforderung der Kirchenmitgliedschaft nur dann gewesen, „wenn der Beklagte im Licht der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls dargetan hätte, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung seines Ethos oder seines Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich war, so dass sich die Anforderung (der kirchlichen Mitgliedschaft) tatsächlich als notwendig erwiesen hätte“ (Randziffer 96). „Dass diese Aufgabe nicht auch von einer entsprechend über die insoweit maßgeblichen Fakten sowie verfassungsrechtlichen, völkerrechtlichen und unionsrechtlichen Grundlagen kirchlicher Einstellungspraxis (oder theologischer Fragen) unterrichteten konfessionslosen Person wahrgenommen werden konnte, hat der Beklagte nicht dargetan“ (Randziffer 99).

Es ist erstaunlich, wie parallel der vorliegende Fall des Klägers mit dem Fall Egenberger gestaltet ist und trotzdem das LAG Niedersachsen zu einem gegenteiligen Ergebnis kommen kann.

Das LAG führt entsprechend dem Vortrag der Beklagten auf Seite 12 im letzten großen Absatz aus, dass der juristische Referent im Bereich der UEK u. a. Präsidiumsvorlagen in Bezug auf die Ordnung des kirchlichen Lebens zu erarbeiten habe. Diesen „liege ein theologisches Werk zugrunde, das juristisch in entsprechende Vorlagen umgesetzt werden müsse“ (Unterstreichungen vom Unterzeichner). Hierzu müsse der Referent Mitglied einer Evangelischen Kirche sein, während das BAG in Sachen Egenberger ausdrücklich entschieden hat, dass auch ein Nichtkirchenmitglied in Kenntnis theologischer Grundlagen diese in juristische Dokumente umsetzen kann.

In Sachen Egenberger und Chefarzt hat das BAG entschieden, dass das Erfordernis einer Kirchenmitgliedschaft wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sein kann, wenn nach der Art der Tätigkeit der Stelleninhaber die Institution leitet und repräsentiert, wobei die Repräsentation und Vertretung der eigenen Arbeit gegenüber Dritten nicht ausreicht, sondern die Institution als solche gegenüber Dritten erforderlich ist. Das ist beim Kläger als Leiter des Referates Recht ebensowenig der Fall wie bei Frau Egenberger oder dem Chefarzt.

Ebenso ist im Fall Egenberger entschieden worden, dass die Kirchenmitgliedschaft kein rechtmäßiges Erfordernis ist, wenn bei der Ausarbeitung rechtlicher Texte oder Dokumente auch religiöse oder theologische Positionen umgesetzt oder berücksichtigt werden müssen. Auch dem widerspricht das angefochtene LAG-Urteil.

4. Die Nichtzulassungsbeschwerde wird weiter auf die entscheidungserhebliche Verletzung rechtlichen Gehörs nach § 72a Abs. 3 Nr. 3 Arbeitsgerichtsgesetz gestützt.

Das Gebot rechtlichen Gehörs fordert, dass das Gericht die Ausführungen der Prozessparteien zur Kenntnis nimmt und in Erwägung zieht. Eine Gehörsverletzung liegt u. a. vor, „wenn das Landesarbeitsgericht in seiner Begründung auf ein zentrales Vorbringen der beschwerdeführenden Partei nicht eingegangen ist, sofern dieses Vorbringen nicht unerheblich oder aber offensichtlich unsubstantiiert war“ (Germelmann-Matthes-Prütting-Müller-Glöge, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, § 72 Anm. 29 und 32 zu § 72 sowie Anm. 22 zu § 72a; Schwab-Weth, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, 6. Aufl. § 72 Anm. 34d und § 72a Anm. 65d).

Das LAG folgt der Auffassung der Beklagten, dass zur Ausübung der Tätigkeit im Referat Recht eine christliche Glaubensüberzeugung, basierend auf dem Ethos der christlichen Kirche, erforderlich sei und dafür die Kirchenmitgliedschaft rechtmäßigerweise gefordert werden dürfe.

Ich habe zum einen bereits in der Berufungsbegründung vom 28. August 2019 auf Seite 6 dargelegt, dass die formale Kirchenmitgliedschaft überhaupt nichts über eine vorhandene Glaubensüberzeugung und ein christliches Ethos auszusagen vermag und daher nicht geeignet ist, dieses angebliche Erfordernis zu erfüllen. Ich habe weiter in der Güteverhandlung am 13. Januar 2020 darauf hingewiesen, dass mittlerweile die Beklagte die Stelle erneut ausgeschrieben habe, und zwar ohne die Kirchenmitgliedschaft des

Bewerbers unter den zwingenden Voraussetzungen zu nennen. Die Beklagte hat selbst mit ihrem Schriftsatz vom 19. März 2020 als Anlage B 7 diese neue Stellenausschreibung vorgelegt, in der sich im Abschnitt „Ihr Profil“ unter den zwingenden Voraussetzungen einer erfolgreichen Bewerbung das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft nicht mehr befindet. Und ich habe daraufhin in meinem Schriftsatz vom 27. März 2020 unter Ziffer 5 auf Seite 3 dargelegt, dass folglich die Beklagte die Kirchenmitgliedschaft nicht mehr für zwingend erforderlich, sondern nur noch für wünschenswert hält.

Das LAG hat sich weder mit der Tatsache beschäftigt, dass eine formale Kirchenmitgliedschaft nichts über eine vorhandene Glaubensüberzeugung aussagt, noch hat das LAG berücksichtigt, dass die Beklagte in ihrer zweiten Stellenausschreibung selbst von dem zwingenden Erfordernis einer Kirchenmitgliedschaft abgerückt ist. Das LAG ist auf beide zentralen Sachverhaltsfragen und rechtliche Schlussfolgerungen nicht eingegangen. Hätte es dies getan, hätte es zu dem Ergebnis kommen müssen, dass die Forderung nach einer Kirchenmitgliedschaft in der Stellenausschreibung nicht geeignet war, die angeblich erforderliche Glaubensüberzeugung eines Bewerbers zu belegen, und dass diese Anforderung nicht wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt war im Sinne der EuGH- und BAG-Rechtsprechung und keine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellte nach § 9 Abs. 1 2. Alternative AGG.

Die Revision ist somit zuzulassen.

DR. MÜLLER-HEIDELBERG