

## **Arbeitsgericht Kiel**

Aktenzeichen: ö.D. 2 Ca 1194 c/14

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 19. September 2014



gez. ...

als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

## **Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die mündliche Verhandlung vom 19. September 2014 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

**für Recht erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf EUR 30.000,-- festgesetzt.
4. Die Berufung wird - unabhängig vom Streitwert - zugelassen.

## Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Kläg. Berufung einlegen,
  - a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
  - b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
  - c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

### **binnen einer Notfrist von einem Monat**

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, De-  
liusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils,  
gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung  
eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

### **binnen zwei Monaten**

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen  
Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine  
eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereini-  
gungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er  
kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder  
Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer ju-  
ristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisatio-  
nen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Ver-  
bandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Be-  
vollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie  
sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben ge-  
nannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen  
Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünf-  
facher Fertigung einzureichen.

2. Für d. Bekl. ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über Entschädigung/Schadensersatz nach dem AGG.

Der Kläger, dessen Muttersprache Französisch ist, arbeitet seit Oktober 2010 als angestellter Übersetzer und ist im Übrigen Leiter von Sprachkursen auf Basis von Lehraufträgen am R. Institut der Universität H. . Er weist einen GdB von 80 % auf. Die Beklagte ist als Universität eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts.

Die Beklagte hat unter dem 21. Januar 2014 eine Stelle als wissenschaftliche/r Mitarbeiterin/Mitarbeiter mit überwiegender Tätigkeit in der Lehre (Französisch) für einen Zeitraum von zwei Jahren ausgeschrieben. In der Ausschreibung heißt es:

„Da die Stelle aufgrund eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses der Vorgängerin nachzubesetzen ist, kommt nur die Einstellung einer/eines arbeitslos Gemeldeten bzw. von Arbeitslosigkeit Bedrohten (auch direkt im Anschluss an eine Aus-/Fortbildung) in Betracht.“

Im Übrigen wird hinsichtlich der Stellenausschreibung auf die Anlage B1 zum Beklagtenentscheidungsatz vom 15. August 2014 verwiesen (Bl. 31 ff. dA).

Mit E-Mail vom 03. Februar 2014 bewarb sich der Kläger auf die vorgenannte Stelle.

Am 12. Februar 2014 teilte die Sekretärin des R. Seminars dem Kläger per E-Mail mit, dass seine Bewerbung nur dann berücksichtigt werden könne, wenn dieser den Nachweis erbringe, dass er arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sei.

Mit E-Mail vom gleichen Tage antwortete der Kläger der Beklagten, dass er anerkannter Schwerbehinderter, aber nicht arbeitslos bzw. von Arbeitslosigkeit bedroht sei.

Die Beklagte übersandte dem Kläger unter dem 14. Februar 2014 eine E-Mail mit folgendem auszugsweisen Wortlaut:

”...“

da bereits in der Ausschreibung deutlich gemacht wurde, dass die ausgeschriebene Position mit einer Person besetzt werden soll, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 2a) Altersteilzeitgesetz (AtG) erfüllt, hat die C. in zulässiger Weise den Personenkreis, der für eine Einstellung in Betracht kommt, eingeschränkt.

Unter allen Bewerberinnen und Bewerbern, die neben den anderen genannten Kriterien auch diese Voraussetzung mitbringen, sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber selbstverständlich auch weiterhin vorrangig zu berücksichtigen, insbesondere zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies gilt aber nicht, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber die genannte Voraussetzung nicht erfüllt.

...“

Der Kläger wurde in der Folge im Auswahlverfahren nicht weiter berücksichtigt.

Mit Schreiben vom 03. April 2014 machte der Kläger gegenüber der Beklagten Entschädigungsansprüche geltend. Die Beklagte hat diese mit Schreiben vom 14. April 2014 zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Nichtberücksichtigung des Klägers von Anfang an vorprozessual und prozessual ausschließlich mit der fehlenden formalen Voraussetzung: „Arbeitslosigkeit“ oder „von Arbeitslosigkeit bedroht“ begründet.

Der Kläger führt aus, dass die formale Anforderung an den Bewerber, dass dieser arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sei, zumindest eine mittelbare Diskriminierung gegenüber dem schwerbehinderten Kläger darstelle. Der Kläger sei als Schwerbehinderter gegenüber gesunden Arbeitslosen herabgesetzt. Die Auswahl bei Einstellung habe bei der Beklagten ausschließlich nach Art. 33 GG und damit ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen. Dies schließe eine Vorauswahl über das Kriterium der Arbeitslosigkeit aus. Die Regelung des Altersteilzeitgesetzes würden herangezogen werden, um Rechte der Schwerbehinderten auszuhebeln. Das wirtschaftliche Interesse der Beklagten, die Förderung gemäß § 4 AltersteilzeitG zu erlangen, sei unbeachtlich. Im Übrigen habe die Beklagte gegen § 82 SGB IX verstoßen, da der Kläger nicht zum Vorstellungsgespräch ein

geladen worden sei. Dies sei ein ausreichendes Indiz i. S. v. § 22 AGG. Der Entschädigungsbetrag i. H. v. EUR 30.000,00 stelle nach dem Gesetzgebungsverfahren zum AGG den Mindestwert dar. Es bedürfe einer wirksamen und abschreckenden Sanktion. Die Entschädigung sei auch nicht auf drei Monatsgehälter begrenzt, da der Kläger der bestgeeignetste Bewerber gewesen sei. Deshalb beruhe der Anspruch auch auf § 15 Abs. 1 AGG.

**Der Kläger beantragt,**

**die Beklagte zu verurteilen, eine angemessene Entschädigung, deren Höhe ins Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch EUR 30.000,00 nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.**

**Die Beklagte beantragt,**

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hält die Klage für unbegründet, weil sie bei der Ausschreibung auf das Kriterium „arbeitslos“ oder „von Arbeitslosigkeit bedroht“ abstellen habe dürfen. Die Aufstellung dieses formalen Kriteriums liege innerhalb der Organisationsfreiheit der Beklagten. Die Beklagte sei auf die Förderung durch die Arbeitsagentur angewiesen. Sie sei schon durch die Haushaltsgrundsätze gemäß § 7 LHO Schleswig-Holstein gehalten, die Förderung in Anspruch zu nehmen. Selbst für den Fall, dass ein Beschränken des Bewerberkreises i. S. v § 3 AltersteilzeitG unzulässig sein sollte, handle es sich dabei nicht um eine Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber. Die Ausschreibungsunterlagen machten deutlich, dass die Beklagte den Kläger nicht aufgrund der Schwerbehinderung habe benachteiligen wollen. Sie habe sich auf die Zulässigkeit von § 4 AltersteilzeitG verlassen, insofern treffe sie kein Verschulden. Die Beklagte habe einen Schaden i. S. d. § 15 Abs. 1 AGG nicht beziffert oder hierfür Berechnungsgrundlagen vorgetragen.

Im Übrigen wird hinsichtlich der Einzelheiten des Sach-/ und Streitstandes auf die Schriftsätze, Unterlagen und Protokolle verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

A. Die zulässige Klage ist unbegründet. Die Klage ist nach Auslegung hinreichend bestimmt (I.). Die zulässige (II.) Entschädigungsklage ist unbegründet, da die Beklagte den Kläger nicht wegen seiner Schwerbehinderung i. S. v. § 7 AGG benachteiligt hat (III.). Dies gilt auch für die hilfsweise Schadensersatzklage (IV.).

I. Die Klage ist nach Auslegung hinreichend bestimmt. Dem Wortlaut des Klagantrags nach macht der Kläger lediglich eine Entschädigung i. S. v. § 15 Abs. 2 AGG geltend, nicht aber einen Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 1 AGG. Allerdings hat der Kläger im Gütetermin ausdrücklich festgehalten, dass er sich auch auf § 15 Abs. 1 AGG und damit auf einen Schadensersatzanspruch stütze. Insofern ist zu klären, in welchem prozessualen Verhältnis der Entschädigungsanspruch einerseits und der streitgegenständlich nicht identische Schadensersatzanspruch andererseits stehen. Angesichts des Vortrags, der sich primär nur mit dem Entschädigungsanspruch befasst, geht das Gericht bei sachdienlicher Auslegung des Klagantrags davon aus, dass zunächst die Klagsumme als Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG und erst für den Fall der Erfolglosigkeit als Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG begehrt wird. Damit ist hinreichend klar, auf welchen Sachverhalt sich der Kläger zur Begründung seiner Klagforderung in welchem gestuften Verhältnis bezieht.

II. Die Klage ist sowohl hinsichtlich des Haupt-, als auch hinsichtlich der Hilfsbegründung noch zulässig.

1. Ein auf Zahlung einer in der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Entschädigung gerichtete Klageantrag ist hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, BAG 19. August 2010 – 8 AZR 530/09 – Rn. 26, juris).

2. Der Kläger hat hier noch einen hinreichenden Sachverhalt mitgeteilt, aus dem sich für das Gericht die Bestimmung einer Entschädigung ermöglichen lässt. Maßgeblich dafür ist nicht etwa die Rechtsauffassung des Klägers, dass eine Entschädigung in jedem Falle EUR 30.000,00 betragen müsse, sondern der – weitgehend unstreitige – Sachvortrag zur angeblichen Benachteiligung des Klägers durch die be-

schränkte Ausschreibung der Stelle und durch das unterlassene Vorstellungsgespräch.

III. Der Antrag auf Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG ist unbegründet. Dem Kläger steht keine Entschädigung zu, weil die Beklagte den Kläger nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt hat.

1. Der Kläger hat seinen Anspruch gemäß § 15 Abs. 4 S. 1 AGG rechtzeitig innerhalb von 2 Monaten geltend gemacht (vgl. BAG 22. August 2013 – 8 AZR 563/12 - Rn. 32, juris). Selbst wenn man zu Gunsten der Beklagten das E-Mail Schreiben vom 14. Februar 2014 als Ablehnung i. S. v. § 15 Abs. 4 S. 2 AGG versteht, hat der Kläger durch sein Antwortschreiben vom 03. April 2014 innerhalb von zwei Monaten den Einspruch schriftlich geltend gemacht.

2. Die auf Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte beschränkte Ausschreibung der streitgegenständlichen Stelle stellt unabhängig von der Frage, ob die Beklagte als öffentlicher Dienst überhaupt beschränkt ausschreiben durfte, keine Benachteiligung des Klägers wegen dessen Schwerbehinderung dar.

a) Zu Gunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass dieser objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet war, was dann der Fall wäre, wenn die Beschränkung auf Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit Bedrohte unzulässig wäre. Das Gericht hat allerdings erhebliche Zweifel an der Rechtsauffassung des Klägers, wonach eine solche beschränkte Ausschreibung mit Art. 33 Abs. 2 GG unvereinbar sei.

aa) Ein öffentlicher Arbeitgeber hat grundsätzlich Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten. Jene Bestimmung gewährt einen Anspruch auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Art. 33 Abs. 2 GG dient zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des Öffentlichen Dienstes, dessen fachliches Niveau und rechtliche Integrität geleistet werden soll (sog. Bestenauslese), zum anderen trägt er dem berechtigten Interesse des Bewerbers an seinem beruflichen Fortkommen Rechnung. Art. 33 Abs. 2 GG begründet zugleich ein grundrechtsgleiches Recht auf rechtsfehlerfreie Einbeziehung

in die Bewerberauswahl und auf deren Durchführung nur anhand der dort genannten Auswahlkriterien (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch), (BAG 26. September 2013 – 8 AZR 650/12 – Rn. 22, juris).

bb) Die aus Art. 33 Abs. 2 GG folgenden Bindungen für den Entscheidungsspielraum des Dienstherrn entfalten ihre Wirkung nicht nur bei der abschließenden Personalauswahl selbst, sondern auch bei der ihr vorgelagerten Entscheidung des Dienstherrn, welcher Personenkreis für die Stellenbesetzung angesprochen werden soll. Da solche Entscheidungen aber auch von organisatorischen, personalwirtschaftlichen und personalpolitischen Erwägungen des Dienstherrn wesentlich beeinflusst werden, muss ihm ein weit gefasster Spielraum zugebilligt werden, ob er eine Stelle überhaupt besetzt und welchen Personenkreis er dafür in Betracht zieht. Dieses dem Dienstherrn zustehende Organisationsermessen muss allerdings willkürfrei ausgeübt werden, d.h. Beschränkungen des Bewerberkreises müssen auf einem sachlich vertretbaren Grund beruhen (LAG Thüringen 24. Februar 2011 – 6 SaGa 8/10 – Rn. 25; OVG Nordrhein-Westfalen 6. März 2007 – 6 B 48/07 – Rn. 8, juris). Es müssen insofern konkrete haushaltsrechtliche Einschränkungen bestehen oder andere sachliche Gründe vorliegen. Andernfalls würde der Verfahrensanspruch unterlaufen (LAG Thüringen aaO; vgl. BAG 23. Januar 2007 – 9 AZR 492/05 – Rn. 45, juris).

cc) Aus Sicht des Gerichts dürfte die beschränkte Ausschreibung auf Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte i. S. v § 3 Abs. 1 Nr. 2 a) AltersteilzeitG vom Organisationsermessen der Beklagten gedeckt sein. Die durch den Gesetzgeber in § 3 Abs. 1 Nr. 2 a) AltersteilzeitG vorgesehene Voraussetzung dient der besonderen Förderung Arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit Bedrohter zur Wiederaufnahme einer Tätigkeit auf den ersten Beschäftigungsmarkt. Dies ist zumindest über das Sozialstaatsgebot i. S. v. Art. 20 GG gedeckt. Insofern sind Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 20 GG in Einklang zu bringen. Schlösse man hier einen sachlichen Grund für die beschränkte Ausschreibung aus, wäre ein öffentlicher Arbeitgeber nicht in der Lage eine entsprechende Förderung zu erhalten. Angesichts des begrenzten Personalbudgets liefe die Förderung Arbeitsloser genauso leer, wie die Möglichkeit im Öffentlichen Dienst Beschäftigter in Altersteilzeit zu gehen.



b) Der Ausschluss des Klägers aus dem Bewerbungsverfahren stellt zwar unter Zugrundelegung der Rechtsauffassung des Klägers, wonach eine beschränkte Ausschreibung unzulässig sei, eine „ungünstigere Behandlung“ i. S. d. AGG dar. Diese erfolgt jedoch nicht „wegen“ der Behinderung. Mit einem GdB von 80% unterfällt der Kläger zwar ohne weiteres den Behindertenbegriff des § 1 AGG, jedoch fehlt es am erforderlichen Kausalzusammenhang zwischen der Nichtberücksichtigung des Klägers und seiner Behinderung i. S. v. § 1 AGG.

aa) Der Kausalzusammenhang zwischen benachteiligender Behandlung und dem Merkmal der Behinderung ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an die Behinderung anknüpft oder durch diese motiviert ist. Dabei ist es nicht erforderlich, dass der Grund – die Behinderung – das ausschließliche Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist. Ausreichend ist viel mehr, dass das verpönte Merkmal Bestandteil eines Motivbündels ist, welches die Entscheidung beeinflusst hat. Auf ein schuldhaftes Handeln oder gar eine Benachteiligungsabsicht kommt es nicht an. Die Behinderung muss mithin nicht – gewissermaßen als vorherrschender Beweggrund, Hauptmotiv oder „Triebfeder“ des Verhaltens – handlungsleitend oder bewusstseinsdominant gewesen sein; eine bloße Mitursächlichkeit genügt (BAG 26. September 2013 – 8 AZR 650/12 – Rn. 25, juris).

bb) Soweit sich der Kläger allein auf die Unzulässigkeit der beschränkten Ausschreibung beruft, trägt er damit keinen Kausalzusammenhang und auch kein Indiz i. S. v. § 22 AGG vor. Der Kläger beruft sich allein auf die aus seiner Sicht unzulässige beschränkte Ausschreibung der streitgegenständlichen Stelle und auf ein in seiner Person erfülltes Diskriminierungsmerkmal. Dies vermag eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine gesetzwidrige Motivation der Auswahlentscheidung oder deren Verknüpfung mit einem pönalisierten Merkmal nach § 1 AGG nicht zu begründen (vgl. BAG 22. Oktober 2009 – 8 AZR 642/08 – Rn. 28, juris). Der Kläger behauptet pauschal eine Verbindung zwischen aus seiner Sicht rechtswidriger Praxis und Diskriminierung wegen der Behinderung. Eine objektiv oder subjektiv spezifische Verbindung zwischen der Praxis der beschränkten Ausschreibung und der Behinderung ist weder vorgetragen noch für das Gericht erkennbar.

(1) Das Kriterium „Arbeitslosigkeit“ bzw. „von Arbeitslosigkeit bedroht“ beinhaltet keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Behinderung. Die Behinderung ist bei der vorgenannten Differenzierung überhaupt nicht erwähnt.

(2) Auch eine mittelbare Diskriminierung wegen der Behinderung scheidet aus. Im Gegenteil, angesichts der besonders schwierigen Situation für Schwerbehinderte auf dem Arbeitsmarkt, dürfte der durch die beschränkte Ausschreibung geförderte Kreis der Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten einen eher erhöhten Anteil von Schwerbehinderten aufweisen.

3. Die Diskriminierung des Klägers wegen seiner Behinderung ergibt sich auch nicht aus der unterbliebenen Einladung zu einem Vorstellungsgespräch.

a) Unterlässt es der öffentliche Arbeitgeber entgegen § 82 S. 2 SGB IX, einen objektiv geeigneten Schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, so ist dies nach ständiger Rechtsprechung eine geeignete Hilfstatsache („Indiz“) nach § 22 AGG, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer Benachteiligung wegen der Behinderung spricht (ständige Rechtsprechung BAG, zuletzt 22. August 2013 – 8 AZR 563/12 – Rn. 51, juris).

b) Für den Fall, dass eine Vermutung für die Benachteiligung wegen der Behinderung iSv § 1 AGG besteht, trägt nach § 22 AGG der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen haben. In diesem Fall muss der Arbeitgeber Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, aus denen sich ergibt, dass es ausschließlich andere Gründe waren, als die Behinderung, die zu der weniger günstigen Behandlung geführt haben (BAG 21. Juli 2009 – 9 AZR 431/08 – Rn. 33, 37 f., juris; vgl. auch BAG 19. August 2010 – 8 AZR 530/09 – Rn. 61, juris).

c) Unterstellt, dass die formelle beschränkte Ausschreibung unzulässig und der Kläger damit objektiv für die Stelle geeignet sei, hätte die Beklagte den Kläger zu Vorstellungsgespräch einladen müssen, was unterblieben ist. Insofern wäre die Indizwirkung erfüllt.

d) Es ist zwischen den Parteien unstrittig, dass die Nichtberücksichtigung des Klägers im Bewerbungsverfahren ausschließlich aufgrund des Umstands erfolgt ist, dass der Kläger weder arbeitslos noch von Arbeitslosigkeit bedroht war. Die Klägerseite hat nichts anderes vorgetragen. Aus dem vom Kläger vorgetragenen Sachverhalt ergibt sich im Gegenteil, dass die Beklagte den Kläger eigens angeschrieben hat, um die Teilnahme des Klägers am Bewerbungsverfahren zu erreichen, indem der Kläger die formellen Voraussetzungen darlegt. Wie bereits ausgeführt, steht das Kriterium „arbeitslos“ bzw. „von Arbeitslosigkeit bedroht“ in keinerlei Zusammenhang mit der Schwerbehinderung und zwar weder i. S. einer unmittelbaren noch einer mittelbaren Diskriminierung. Da die Nichtberücksichtigung allein auf diesem, nicht mit der Behinderung in Zusammenhang stehenden Umstand beruht, steht zur Überzeugung des Gerichts fest, dass die durch die Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch begründete Diskriminierungsvermutung widerlegt ist.

IV. Die Klage ist auch in Bezug auf den hilfsweise geltend gemachten Schadensersatzanspruch aus den unter III. genannten Gründen unbegründet. Die Beklagte hat den Kläger nicht diskriminiert. Im Übrigen weist das Gericht darauf hin, dass die durch die Klägerseite vorgetragene Tatsachen nicht ausreichen dürften, einen Schadensersatz, auch unter Berücksichtigung von § 287 ZPO, der Höhe nach zu ermitteln. Der Kläger befindet sich in einem Arbeitsverhältnis und bezieht hierin bzgl. der Schadenshöhe zu berücksichtigende Vergütung. Die ausgeschriebene Stelle war von vornherein lediglich für einen befristeten Zeitraum vorgesehen.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO, die Streitwertentscheidung auf § 3 ff. ZPO, wobei der von Klägerseite als Mindestbetrag genannte Betrag in Ansatz gebracht wurde. Die gesonderte Zulassung der Berufung beruht auf § 64 Abs. 3 Ziff. 1 AGG.