

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### **Aktenzeichen: 3 Sa 144/14**

3 Ca 1800 a/13 ArbG Elmshorn  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 22.10.2014

Gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit  
**pp.**

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 22.10.2014 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 03.04.2014 – 3 Ca 1800 a/13 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch, den die Klägerin aufgrund einer Benachteiligung wegen ihrer Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren geltend macht.

Die Klägerin ist mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehindert. Sie verfügt über ein abgeschlossenes Studium im Bereich Stadtplanung und Architektur.

Die Klägerin bewarb sich am 25.05.2013 mit ausdrücklichem Hinweis auf ihre Schwerbehinderung auf die von der Beklagten u.a. im Internet ausgeschriebene Stelle einer Stadtplanerin, eingruppiert in die Entgeltgruppe 11 TVöD. Das entspricht ca. EUR 3.700,00 brutto monatlich. Die Besetzung sollte unbefristet zum nächstmöglichen Termin in Vollzeit erfolgen.

Nachdem die Beklagte mit Schreiben vom 11.07.2013 den Eingang bestätigt hatte, schickte sie der Klägerin mit Schreiben vom 02.10.2013 folgende Ablehnungsmitteilung:

„Nach Auswertung der Bewerbungsunterlagen muss ich Ihnen leider mitteilen, dass die Entscheidung über die Besetzung der oben genannten Stelle leider nicht zu ihren Gunsten ausgefallen ist. Ich bedanke mich für die Teilnahme an der Ausschreibung und bedaure, Ihnen keinen anderen Bescheid geben zu können. Ihre Bewerbungsunterlagen habe ich diesem Schreiben wieder beigelegt.“ (Anlage K3, Bl. 37 d. A.).

Mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 07.11.2013 verlangte die Klägerin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, weil die Beklagte sie trotz Befähigung für die ausgeschriebene Stelle nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat.

Daraufhin teilte die Beklagte der Klägerin nunmehr mit Schreiben vom 11.11.2013 u.a. Folgendes mit:

„Aufgrund unvorhergesehener personeller Veränderungen im Fachamt musste die Ausschreibung für die Stelle der Stadtplanerin/des Stadtplaners aufgehoben werden. Die ausgeschriebene Stelle ist nicht besetzt worden. Es wurde kein Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Leider wurde Ihrer Mandantin, wie auch allen anderen Bewerbern, die Standardabsage übersandt. .... „ Anlage K4, Bl. 38 d. A.).

Am 22.11.2013 ging daraufhin beim Arbeitsgericht die vorliegende Entschädigungsklage ein. In der Güteverhandlung vom 17.12.2013 erwähnte die Klägerin anlässlich der Festlegung des Kammertermins, dass sie ab Januar eine neue Stelle in N... antrete und daher schlecht in den ersten Wochen an einem Gerichtstermin teilnehmen könne.

Mit Schreiben vom 18.12.2013 teilte die Beklagte der Klägerin mit:

„Ich konnte zwischenzeitlich klären, dass ich die Stelle einer Stadtplanerin im Amt für Stadtentwicklung nunmehr besetzen kann. Auch wenn Sie ab Januar 2014 eine Beschäftigung bei der Stadt N... angetreten haben, möchte ich Sie fragen, ob Sie noch Interesse an der oben genannten Stelle haben. Sollte dies der Fall sein, lade ich Sie hiermit zu Dienstag, 07.01.2014 um 8:00 Uhr zu einem Gespräch ein, zu dem Sie bitte auch ihre Bewerbungsunterlagen nochmals mitbringen möchten. Ich bitte um Rückmeldung Ihrerseits bis zum 30.12.2013.“ (Anlage K5, Bl. 53 d. A.)

Nur die Klägerin ist zu dem Gesprächstermin am 07.01.2014 geladen worden. Das Schreiben ging der Klägerin am Donnerstag, den 19.12.2013 zu. Die Klägervvertreterin faxte daraufhin mit Schreiben von Montag, den 30.12.2013 an die Beklagte Folgendes:

„Meine Mandantin legt mir Ihr Schreiben vom 18.12.2013, dessen Inhalt sie mit gewissem Erstaunen zur Kenntnis genommen hat, zur Beantwortung vor, da sie selber über kein Telefax verfügt und Sie um Rückmeldung gebeten haben. Insofern teile ich Ihnen mit, dass meine Auftraggeberin nach wie vor an der Stelle als Stadtplanerin interessiert ist. Ihr ist es nicht möglich, den von Ihnen angebotenen Gesprächstermin am 07.01.2014 um 8:00 Uhr wahrzunehmen und bittet daher um Rücksprache, zwecks Vereinbarung eines anderweitigen Termins. Sollten Sie zwischenzeitlich die Überlassung der Bewerbungsunterlagen wünschen, so wäre ich Ihnen um eine Rückmeldung verbunden.“ (Anlage K6, Bl. 54 d. A.)

Die zuständige Mitarbeiterin der Beklagten nahm am Montag, dem 06.01.2014, telefonisch Kontakt mit dem Büro der Klägervvertreterin auf, ein direktes Gespräch kam weder mit der Klägervvertreterin, noch mit der Klägerin, aber mit dem Ehemann der Klägerin zu Stande. Dieser bat in Namen der Klägerin darum, ihr unter Berücksichtigung der neu angetretenen Stelle einen neuen, auf dem späten Nachmittag liegenden Gesprächstermin zu unterbreiten. Hierauf reagierte die Beklagte nicht mehr. Die

Klägerin selbst erreichte nach ihrem Feierabend am 06.01.2014 bei der Beklagten niemanden mehr.

Die fragliche Stelle wurde im Januar 2014 ohne erneute Ausschreibung durch eine Person aus dem damaligen Bewerberfeld besetzt. Diese war im Januar 2014 als einzige zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden.

Während die Beklagte in ihrer Vorgehensweise keinerlei Zusammenhang zur Schwerbehinderung der Klägerin sehen will, hat die Klägerin stets die Ansicht vertreten, sie sei wegen ihrer Schwerbehinderung benachteiligt worden. Dass die Beklagte ihrer Verpflichtung nach § 82 Satz 2 SGB IX nicht nachgekommen sei, stelle ein Indiz für ihre Benachteiligung wegen ihrer Schwerbehinderung dar. Die Behauptung der Beklagten, das Absageschreiben habe versehentlich einen falschen Inhalt gehabt und sei ausnahmslos ohne vorherige Führung eines Bewerbungsgesprächs an alle Bewerber geschickt worden, hält sie für eine Schutzbehauptung. Tatsächlich sei das Bewerbungsverfahren nicht abgebrochen worden. Das durch den Verstoß gegen § 82 Satz 2 SGB IX gesetzte Indiz könne auch nicht durch die nachgeholtene Einladung vom 18.12.2013 geheilt werden. Die nachgeschobene Einladung zu einem Gespräch am 07.01.2014 sei zudem nicht ernst gemeint gewesen. Das Verhalten der Beklagten spreche für sich. Wissend, dass die Klägerin am 07.01.2014 um 8:00 Uhr wegen ihres neuen Arbeitsverhältnisses kein Bewerbungsgespräch führen konnte, sei es gezielt auf diesen Zeitpunkt gelegt worden. Zu berücksichtigen sei auch, dass die Beklagte dann auf das Schreiben der Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 30.12.2013 mit dem Hinweis, es bestehe Interesse an der Stelle und es möge wegen Verhinderung ein neuer Bewerbungstermin vorgeschlagen werden, kein Gesprächsangebot mehr unterbreitet, vielmehr die Stelle danach umgehend anderweitig besetzt habe.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine in das Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung zu zahlen, die EUR 3.700,00 nicht unter-

schreiten sollte nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, das Absageschreiben vom 02.10.2013 sei versehentlich mit einem falschen Inhalt verschickt worden. Alle Bewerber hätten es erhalten, nachdem am 01.10.2013 das Besetzungsverfahren abgebrochen worden sei, weil die Vollzeitstelle einer dauerhaft erkrankten Mitarbeiterin für eine eventuelle Teilzeittätigkeit angeboten worden sei. Diese habe sich eine Entscheidung für einen Zeitpunkt nach einer bevorstehenden Rehabilitationsmaßnahme, die Anfang Dezember 2013 abgeschlossen sein sollte, vorbehalten. Vor diesem Hintergrund habe man die Stelle freihalten müssen. Unmittelbar im Anschluss an die Güteverhandlung am 17.12.2013 habe sich ergeben, dass die Stelle doch extern zu besetzen sei. Die Klägerin habe aber offensichtlich an der Stelle kein Interesse mehr gehabt.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 3.700,00 Euro verurteilt. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, die Nichteinladung der Klägerin zu einem Bewerbungsgespräch begründe eine Vermutung der Benachteiligung wegen ihrer Schwerbehinderung. Durch eine nachträgliche Einladung könne die einmal erfolgte Benachteiligung nicht rückgängig gemacht werden. Die Vermutung der Benachteiligung habe die Beklagte nicht widerlegen können. Das ergebe die Gesamtschau aller Umstände in Bezug auf den Umgang mit der Bewerbung der Klägerin. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand, Anträge und Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils vom 03.04.2014 verwiesen.

Gegen dieses der Beklagten am 14.04.2014 zugestellte Urteil hat sie am 07.05.2014 Berufung eingelegt, die nach Fristverlängerung bis zum 16.07.2014 innerhalb der Frist begründet wurde.

Die Beklagte wiederholt und vertieft im Wesentlichen ihr erstinstanzliches Vorbringen.

Sie beantragt:

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 03.04.2014 – 3 Ca 1800 a/13 - abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt:

Die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften nebst Anlagen verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet. Sie ist form- und fristgemäß eingelegt und innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat der Klägerin zu Recht einen Entschädigungsanspruch gegenüber der Beklagten nach § 15 AGG zugesprochen. Die Beklagte hat im Bewerbungsverfahren ihre Pflichten nach § 82 Satz 2 SGB IX gegenüber der schwerbehinderten Klägerin verletzt und die Klägerin wegen ihrer Schwerbehinderung benachteiligt. Davon ist das Arbeitsgericht mit ausführlicher, überzeugender Begründung ausgegangen. Dem folgt das Berufungsgericht. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Ausführungen des erstinstanzlichen

Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich ergänzend und auch auf das weitere Vorbringen der Parteien eingehend, wird Folgendes ausgeführt:

1. Als Bewerberin ist die Klägerin nach § 6 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 AGG „Beschäftigter“ und fällt damit in den persönlichen Geltungsbereich des AGG.

Die Beklagte ist als „Arbeitgeberin“ passiv legitimiert. Arbeitgeber eines Bewerbers ist der, der um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis gebeten hat (BAG vom 24.1.2013, a.a.O., Rz. 26).

Der Entschädigungsanspruch ist rechtzeitig geltend gemacht worden. Die Fristen des § 15 Abs. 4 AGG und des § 61 b Abs. 1 ArbGG sind eingehalten.

2. Voraussetzung für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG. § 15 Abs. 2 AGG enthält nur eine Rechtsfolgenregelung. Für die Anspruchsvoraussetzungen ist auf § 15 Abs. 1 AGG zurückzugreifen (BAG vom 23.08.2012, 8 AZR 285/11 – Rz. 20 m.w.N.). Es gilt die Indizienbeweislasterregel des § 22 AGG.

3. Unterlässt es der öffentliche Arbeitgeber - wie hier - entgegen § 82 Satz 2 SGB IX, den schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, so ist dies nach ständiger Rechtsprechung eine geeignete Hilfstatsache nach § 22 AGG, die für das Vorliegen einer Benachteiligung spricht (BAG vom 24.1.2013 – 8 AZR 188/12, Rz. 38; BAG 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10 – zitiert nach Juris, Rz. 46, mit einer Vielzahl von weiteren Nachweisen).

4. Eine solche 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.

a) Ein Nachteil im Rahmen einer Auswahlentscheidung, insbesondere bei einer Einstellung, liegt u.a. dann vor, wenn der Bewerber nicht in die Auswahl einbezogen,

sondern vorab ausgenommen und vorzeitig aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen wird. Hier liegt die Benachteiligung in der Versagung einer Chance (BAG vom 22.08.2013 – 8 AZR 563/12 – zitiert nach Juris, Rz. 36 m.w.N.; BAG vom 23.08.2012 - 8 AZR 285/11 - Rz. 22).

b) Die Klägerin befand sich mindestens mit der später eingestellten Bewerberin in einer vergleichbaren Situation. Sie erfuhr aber eine weniger günstige Behandlung als die später eingestellte Bewerberin. Sie ist vorzeitig aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen worden. Mit ihr ist trotz ihrer unstreitig objektiv vorliegenden Eignung und ihres der Beklagten bekannten, wiederholt – auch nach Wiederaufnahme des Besetzungsverfahrens - bekundeten Interesses an der Stelle kein Vorstellungsgespräch geführt worden.

5. Insoweit ist es unbeachtlich, ob die für die Beklagte handelnde Personalleiterin oder eine von ihr beauftragte andere Person schuldhaft bei der Abwicklung der Bewerberbehandlung schuldhaft gehandelt hat oder nicht.

Anspruchsvoraussetzung für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG ist gerade nicht, dass der Arbeitgeber selbst oder eine für ihn tätig werdende Person schuldhaft gehandelt hat. Der Entschädigungsanspruch setzt kein Verschulden oder gar eine Benachteiligungsabsicht voraus (BAG vom 23.8.2013 – 8 AZR 563/12 – Rz. 37 m.w.N.). Jeder Arbeitgeber hat die Erledigung seiner Personalangelegenheiten so zu organisieren, dass die gesetzlichen Pflichten zur Förderung schwerbehinderter Bewerber erfüllt werden (BAG 16. September 2008 - 9 AZR 791/07 - Rn. 35, BAGE 127, 367). Das Bewerbungsverfahren hat er fair und diskriminierungsfrei auszugestalten. Die für ihn handelnden Personen sind ihrerseits gehalten, insbesondere die Pflicht des § 82 Satz 2 SGB IX zu erfüllen (BAG vom 23.8.2013 – 8 AZR 563/12 – Rz. 38).

6. Die durch die zunächst unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und die Versendung des Absageschreibens ausgelöste Vermutung der Benachteiligung der Klägerin „wegen“ der Schwerbehinderung hat die Beklagte nicht erschüttert.

a) Wenn die festgestellten Tatsachen eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber nach § 22 AGG die Beweislast dafür, dass eine solche Benachteiligung nicht vorlag. Der Arbeitgeber muss das Gericht davon überzeugen, dass die Benachteiligung nicht (auch) auf der Behinderung beruht. Damit muss er 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, und in seinem Motivbündel weder die Behinderung als negatives noch die fehlende Behinderung als positives Kriterium enthalten war (BAG vom 24.1.2013 – 8 AZR 188/12 – Rz. 41; BAG vom 16.02.2012 - 8 AZR 697/10 - Rz. 58).

b) Für die Frage, welche Tatsachen geeignet sind, die Vermutung der Benachteiligung zu widerlegen, sind die Besonderheiten des Bewerbungsverfahrens für ein öffentliches Amt i.S.v. Art. 33 Abs. 2 GG und die gesetzlichen Regelungen des SGB IX zu beachten. Für den nach § 22 AGG möglichen Nachweis, dass für die Nichteinladung eines Bewerbers entgegen § 82 Satz 2 SGB IX ausschließlich andere Gründe als die Behinderung erheblich waren, können nur solche Gründe herangezogen werden, die nicht die fachliche Eignung betreffen (BVerwG 3. März 2011 - 5 C 16.10 - Rn. 29, BVerwGE 139, 135). Die Widerlegung der infolge der Verletzung des § 82 Satz 2 SGB IX vermuteten Kausalität setzt daher den Nachweis voraus, dass die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch aufgrund von Umständen unterblieben ist, die weder einen Bezug zur Behinderung aufweisen noch die fachliche Eignung des Bewerbers berühren (BAG a.a.O. Rz. 42).

Dieser Betrachtungsansatz muss vorliegend auch bei der Bewertung der Vorgehensweise der Beklagten im Zusammenhang mit der unterbliebenen Verlegung des später für den 07.01.2014 angesetzten Vorstellungsgesprächs gelten.

c) Die Beklagte hat mit der Klägerin ein Vorstellungsgespräch entgegen § 82 Satz 2 SGB IX nicht durchgeführt. Sie hat sie nach Eingang ihrer Bewerbung vor Versendung des Absageschreibens nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie hat ihr sodann nach Fortsetzung des Bewerbungsverfahrens die Durchführung eines Vorstellungsgesprächs tatsächlich nicht ermöglicht. Dadurch hat sie das mit dem Ab-

sageschreiben vom 02.10.2013 gesetzte Indiz der Benachteiligung perpetuiert. Dieses Indiz hat die Beklagte nicht widerlegt. Es spricht sehr viel dafür, dass die Beklagte die Klägerin mit Schreiben vom 18.12.2013 nur pro forma zur Vermeidung eines Entschädigungsanspruchs zu dem Gespräch am 07.01.2014, das letztendlich nicht stattgefunden hat, eingeladen hat. Jedenfalls ist die Berufungskammer – wie das Arbeitsgericht – im Ergebnis davon überzeugt, dass für die Nichtdurchführung eines Vorstellungsgespräches mit der Klägerin nicht ausschließlich andere Gründe als die Behinderung der Klägerin gegeben waren. Im Umgang mit der Bewerbung der Klägerin hat die Beklagte wiederholt rechtlich fehlerhaft gehandelt. Sie hat der Klägerin darüber hinaus, nachdem einige Fehler im Rahmen der Güteverhandlung angesprochen worden waren, nochmals und nachhaltig die Durchführung eines transparenten, fairen und diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahrens verweigert. Dadurch hat sie die fachlich geeignete schwerbehinderte Klägerin gegenüber mindestens einer weiteren Bewerberin, die letztendlich eingestellt wurde, benachteiligt. Für diese Vorgehensweise hat die Beklagte nichts vorgetragen, was rechtlich relevant sein könnte. Das gilt selbst dann, wenn zu Gunsten der Beklagten ihr unsubstantiiertes, bestrittenes, durch nichts belegtes Vorbringen, das Bewerbungsverfahren sei am 01.10.2013 gestoppt worden, keiner der Bewerber sei vor dem 02.10.2013 zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden und alle Bewerber hätten die inhaltlich falsche Absage am 02.10.2013 erhalten, als wahr unterstellt wird. Auch wenn zusätzlich zu ihren Gunsten davon ausgegangen wird, der nahe zeitliche Zusammenhang zwischen der Äußerung der Klägerin in der Güteverhandlung zu ihrer neuen Anstellung ab Januar 2014 und der einen Tag später erfolgten Fortsetzung des Bewerbungsverfahrens durch die Beklagte nebst Einladung zu einem gerade in der Arbeitszeit der Klägerin bei ihrem neuen Arbeitgeber liegenden Vorstellungsgespräch sei zufällig, ergibt sich nichts anderes. Es bleiben folgende Fakten: Die Beklagte hat mit der Klägerin ohne hierfür sachliche Gründe anführen zu können, keinen Vorstellungstermin abgestimmt und kein Vorstellungsgespräch geführt. Die Beklagte hat das Vorstellungsgespräch unstreitig nur für die Klägerin für den 07.01.2014 anberaumt. Die andere Bewerberin war für diesen Tag nach eigenem Vorbringen nicht eingeladen. Die Beklagte hätte das Gespräch ohne jegliche vorherige Vorbereitung, sprich ohne jegliche Bewerbungsunterlagen der Klägerin geführt. Sie hatte diese Unterlagen zurückgeschickt. Die Beklagte hat die Klägerin gerade nicht gebeten, die Bewerbungs-

unterlagen vorab nochmals einzureichen. Die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung hatten ebenfalls keine Unterlagen. Die Beklagte hat sich auch nicht dazu geäußert, ob diese Gremien überhaupt involviert waren. Die Beklagte hat das an sie gefaxte Schreiben der Prozessbevollmächtigten der Klägerin nicht beantwortet. Eine Antwort darauf, warum das nicht geschehen ist, konnte die Beklagte in der Berufungsverhandlung nicht geben. Die Beklagte ist eine Behörde. Sie muss wissen, wie schriftliche Vorgänge zu bearbeiten sind.

Es ist der Klägerin auch nicht anzulasten, dass sie erst am 30.12.2013 auf das Schreiben der Beklagten vom 18.12.2013 geantwortet hat, wie der Beklagtenvertreter in der Berufungsverhandlung monierte. Zum einen hat die Klägerin die selbst von der Beklagten gesetzte Frist – 30.12.2013 - eingehalten. Das während eines laufenden Gerichtsverfahrens direkt an die Klägerin gerichtete Schreiben ist ihr unmittelbar vor den Weihnachtsfeiertagen zugegangen. Die Klägerin hat zu Recht nach Zugang des Schreibens, dem ein Wochenende folgte, zunächst Kontakt zu ihrer Anwältin aufgenommen. Danach folgten die langen Weihnachtsfeiertage, ein Arbeitstag, an dem viele Urlaub hatten und ein weiteres Wochenende. Der 30.12.2013 lag auf einem Montag. Vor diesem Hintergrund löst der von der Beklagten erhobene Vorwurf, die Klägerin habe ja zügiger handeln können, bei der Kammer Befremden aus.

Vor allem aber ist die Beklagte jegliche Erklärung schuldig geblieben, warum sie auf das Schreiben der Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 30.12.2013 den angesetzten Vorstellungstermin nicht verlegt hat. In dem genannten Schreiben hat die Klägerin ausdrücklich erklärt, sie habe trotz des Antritts einer neuen Stelle Interesse an der bei der Beklagten ausgeschriebenen Stelle und bitte um Verlegung des Termins. Das Schreiben ist nie beantwortet worden. Der Termin ist nicht verlegt worden, obgleich zu diesem nur die Klägerin geladen war. Statt einer Verlegung hat die Beklagte eine einzige andere Bewerberin zu einem anderen Bewerbungsgespräch geladen. Das geschah nach eigenem Vorbringen erst im Januar 2014, also nachdem die Beklagte von dem Interesse der Klägerin bereits wusste. Die Klägerin hätte ebenfalls für den Tag eingeladen werden können. Es gibt seitens der Beklagten auch nicht ansatzweise eine Erklärung dafür, warum der anberaumte Termin vom 07.01.2014 nicht verlegt und die Klägerin nicht umgeladen wurde. Dass die Beklagte

