

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 142/13

51 Ca 1675 c/12 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 29.10.2013

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 29.10.2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn – 51 Ca 1685 c/12 – vom 21.03.2013 teilweise geändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 2.000,00 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 22.08.2012 zu zahlen; im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Der Kläger trägt 6/7, die Beklagte 1/7 der Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge).

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

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 des Klägers wegen von ihm behaupteter Altersdiskriminierung.

Die Beklagte veröffentlichte im Juni 2012 eine Stellenanzeige in einer Tageszeitung, mit der sie einen Gebietsverkaufsleiter für die Postleitzahlenbezirke 72 und 77 – 79 suchte. Nach einer kurzen Einleitung ist die Anzeige in drei Absätze untergliedert, die mit „Ihre Aufgabe“, „Ihre Qualifikation“ und „Ihre Perspektive“ überschrieben sind.

Unter diesen Absätzen heißt es abschließend:

„Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, eine verantwortungsvolle Position im Vertrieb eines erfolgreichen Unternehmens zu übernehmen. Als Mitglied eines jungen und motivierten Teams erhalten Sie bei uns Gelegenheit, Ihren Verantwortungsbereich kontinuierlich auszuweiten.“

Wegen des weiteren Inhalts der Stellenanzeige wird auf die Anlage 1 zur Klage (Bl. 5 d. A.) Bezug genommen.

Der am1964 geborene Kläger, der seit Juli 2004 als selbständiger Ingenieur tätig ist, bewarb sich mit Schreiben vom 11.06.2012 (Bl. 6 d. A.) auf diese Stelle. Er fügte diesem Schreiben seinen Lebenslauf bei und gab als „verhandlungsfähige Gehaltsvorstellung“ EUR 54.000,00/Jahr zuzüglich einer erfolgsabhängigen Vergütung an. Mit Schreiben vom 27.06.2012 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie habe sich für einen anderen Bewerber entschieden. Mit Schreiben vom 06.08.2012 (Bl. 9 d. A.) machte der Kläger einen Entschädigungsanspruch wegen Altersdiskriminierung in Höhe von EUR 13.500,00 geltend. Diesen lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 21.08.2012 ab. Am 06.09.2012 hat der Kläger seinen Entschädigungsanspruch mit der vorliegenden Klage gerichtlich anhängig gemacht.

Er hat vorgetragen:

Durch die Aufnahme der Beschreibung „junges Team“ in der Stellenanzeige sei indiziert, dass die Beklagte ihn wegen seines Alters nicht in die engere Wahl der Bewerber einbezogen habe. Beim gegenteiligen Vortrag der Beklagten handele es sich um

Schutzbehauptungen. Er erfülle das Anforderungsprofil an die Stelle und habe eine für einen Gebietsverkaufsleiter allgemein übliche Gehaltsvorstellung angegeben. Er gehe davon aus, dass ein Monatsgehalt EUR 4.500,00 betrage, so dass eine Entschädigungsleistung von EUR 13.500,00 im Raum stehe, wobei er die genaue Höhe der Entschädigung in das Ermessen des Gerichts stelle.

Die Beklagte hat erwidert:

Eine Diskriminierung durch die Stellenanzeige sei nicht indiziert. Sie habe erkennbar zwischen Anforderungen an die Stelle und an das Unternehmen differenziert. Die Formulierung „junges Team“ findet sich erst ganz am Ende der Anzeige und diene dazu, ihr Unternehmen und die Stelle zu bewerben. Mit den Anforderungen an den Bewerber selbst habe dieser Abschnitt nichts zu tun. Sie habe ausdrücken wollen, dass sich das Team erst in den letzten 3 Jahren gebildet habe.

Der Kläger erfülle im Übrigen nicht vollständig das Anforderungsprofil: Offensichtlich sei er in der Vergangenheit bei der Kundenakquisition nicht erfolgreich gewesen. Dies belegten seine Ausführungen im Bewerbungsschreiben. Auch sei die Angabe einer Gehaltsvorstellung nicht verlangt gewesen und erwecke den Eindruck, dass die Bewerbung keinen Bezug zu ihrem Unternehmen aufweise.

Wegen des weiteren Vorbringens in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf die Akte verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Es sei bereits fraglich, ob der Kläger Indizien bewiesen habe, die eine Benachteiligung wegen seines Alters vermuten ließen. So habe die Beklagte jemanden mit abgeschlossener Ausbildung, der ein „Verkaufsprofi“ sei und nachweislich Erfahrungen im Bauelementebereich aufweise, gesucht. Das zeige, dass die Beklagte eine „gestandene Persönlichkeit“ gesucht habe, die sich bereits in Handwerk und Verkauf bewährt habe. Daraus lasse sich der Schluss ziehen, dass die Beklagte durchaus auch Bewerber in einem „gewissen Alter“ habe ansprechen wollen. Letztlich komme es hierauf nicht an, weil die Beklagte vom Kläger unbestritten vorgetra-

gen habe, das Team sei deswegen als jung bezeichnet worden, weil es erst vor 3 Jahren gegründet worden sei.

Wegen der weiteren Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

Gegen dieses ihm am 11.04.2013 zugestellte Urteil hat der Kläger am 26.04.2013 Berufung eingelegt und diese sogleich begründet.

Er trägt unter Wiederholung und Vertiefung seines Vortrags aus erster Instanz vor: Wie bereits das LAG Hamburg entschieden habe, liege ein Indiz für eine Altersdiskriminierung vor, wenn der Arbeitgeber eine Mitarbeit in einem „jungem Team“ anbiete. Die Erwägungen des Arbeitsgerichts zu den Anforderungen an den Bewerber und die Schlussfolgerung für dessen Alter überzeugten nicht. So erfülle jemand, der mit 18 Jahren seine Ausbildung absolviert habe und 10 Jahre im Verkauf tätig gewesen sei, diese Anforderungen und sei mit einem Lebensalter von 28 Jahren dennoch noch jung. Der Hinweis auf das „junge Team“ sei ein Hinweis darauf, dass junge Bewerber erwünscht seien, unabhängig davon, wo sich dieser Hinweis in der Stellenausschreibung finde. Er habe bereits in erster Instanz den Vortrag bestritten, wonach das Team erst vor 3 Jahren gegründet worden sei. Hier habe das Arbeitsgericht einen rechtlichen Hinweis unterlassen. Dass die Formulierung im Sinne der Beklagten zu verstehen sei, sei auch lebensfremd.

Die Beklagte habe dann tatsächlich einen 5 Jahre jüngeren Bewerber eingestellt, der ein Bruttomonatsgehalt von EUR 3.000,00 zuzüglich einer garantierten Tantieme von EUR 1.000,00 jedenfalls für das erste halbe Jahr erhalte, also EUR 48.000,00 im Jahr. Damit könnten seine – Kläger – Gehaltsvorstellungen für die Absage nicht ausschlaggebend gewesen sein.

Den Entlastungsbeweis habe die Beklagte nicht geführt. Sie habe nicht nachgewiesen, dass sein Alter in den Motiven für ihre Entscheidung keine Rolle gespielt habe.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 21.03.2013, Az. 51 Ca 1675 c/12, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger eine der Höhe nach in das Ermessen des Gerichtes gestellte Entschädigung zu bezahlen und diese mit 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz hieraus seit 22.08.2012 zu verzinsen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie wiederholt und vertieft ebenfalls ihren Vortrag aus erster Instanz und trägt vor: Die Bewerbung des Klägers sei nicht in die engere Wahl gekommen, weil sie, Beklagte, Zweifel an dessen Fähigkeit zur Neukundenakquisition habe. Eingestellt habe sie einen qualifizierten Bewerber, Herrn V., der am1969 geboren sei. Mit diesem sei ein Jahresgehalt von EUR 36.000,00 brutto vereinbart worden. Für eine identische Stelle für die Postleitzahlenbezirke 70 sowie 73 – 75 habe sie ca. einen Monat später einen am1962 geborenen Bewerber eingestellt. Nachdem dieser in der Probezeit ausgeschieden sei, habe sie sich für einen am1959 geborenen Bewerber entschieden. Das zeige, dass das Alter des Klägers bei ihrer Absage keine Rolle gespielt habe.

Sie habe bereits vorgetragen, warum sie das Merkmal „junges Team“ verwandt habe. Eine Indizwirkung komme diesem Begriff im Übrigen nicht zu. Die gegenteilige Entscheidung des LAG Hamburg überzeuge nicht. Jedenfalls bei einer Gesamtbetrachtung aller Umstände sei ein Indiz für eine Altersdiskriminierung nicht belegt. Gegenindiz sei die von ihr explizit gewünschte Erfahrung des Bewerbers sowie das Bewerbungsschreiben des Klägers. Jedenfalls habe sie durch ihren Vortrag zur Einstellung auf der Stelle des Klägers und einer vergleichbaren Stelle den Gegenbeweis geführt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Klägers ist zum Teil begründet.

A. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist form- und fristgemäß eingelegt und begründet worden.

Die Berufung ist auch gemäß § 64 Abs. 2 b ArbGG statthaft. Entgegen den Bedenken der Beklagten in ihrer Berufungserwiderung ist die notwendige Beschwer von 600,00 EUR erreicht.

Das Arbeitsgericht hat den Gegenstandswert in erster Instanz zutreffend auf 13.500,00 EUR festgesetzt. Der Kläger hat nämlich in der Klage auf Seite 4 angegeben, das ausgehend von einem Monatsgehalt von 4.500,00 EUR eine Entschädigungsleistung von 13.500,00 EUR im Raum stehe und damit die ungefähre Größenordnung seines Antrags benannt. Er hat dann uneingeschränkt Berufung eingelegt und seinen Antrag aus erster Instanz wiederholt. Damit ist hinreichend deutlich geworden, dass der Kläger auch in zweiter Instanz von einer Entschädigungsleistung von 13.500,00 EUR durch die Beklagte ausgeht. In der Berufungsschrift finden sich keinerlei Ausführungen, die Anlass geben davon auszugehen, dass der Kläger im Berufungsverfahren eine geringere Entschädigungsleistung begehrt.

B. Die Berufung ist auch teilweise begründet. Dem Kläger steht dem Grunde nach ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG zu, allerdings nicht in der von ihm geltend gemachten Höhe. Im Einzelnen gilt Folgendes:

I.

Die Klage ist zulässig.

Insbesondere ist der Klagantrag hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Kläger durfte die Höhe der von ihm beehrten Entschädigung in das Ermessen des

schädigung einen Beurteilungsspielraum ein, weshalb eine Bezifferung des Zahlungsantrags nicht notwendig ist. Erforderlich ist allein, dass der Kläger Tatsachen, die das Gericht bei der Bestimmung des Betrags heranziehen soll, benennt und die Größenordnung der geltend gemachten Forderung angibt (BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 429/11 – Juris, Rn 23).

Diesen Anforderungen genügt die Klageschrift. Der Kläger hat einen Sachverhalt dargelegt, der dem Gericht die Bestimmung einer Entschädigung ermöglicht und vortragen, dass eine Entschädigungsleistung von 13.500,00 EUR im Raum stehe.

II.

Die Klage ist jedenfalls teilweise begründet. Dem Kläger steht dem Grunde nach ein Anspruch nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG zu.

1. Der Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet. Als Bewerber ist der Kläger Beschäftigter im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG. Als Arbeitgeberin ist die Beklagte nach § 6 Abs. 2 Satz 1 AGG passivlegitimiert.

2. Der Kläger hat seinen Anspruch auch innerhalb der gesetzlichen Fristen geltend gemacht.

a) Nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG muss ein Anspruch nach Abs. 1 oder Abs. 2 des § 15 AGG innerhalb einer Frist von 2 Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Im Falle einer Bewerbung beginnt die Frist mit dem Zugang der Ablehnung (§ 15 Abs. 4 Satz 2 AGG). Die Beklagte hat die Bewerbung des Klägers mit Schreiben vom 27.06.2012 abgelehnt. Durch sein Geltendmachungsschreiben vom 06.08.2012 hat der Kläger daher die zweimonatige Frist gewahrt.

b) Nach § 61 b Abs. 1 ArbGG muss eine Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG innerhalb von 3 Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden

ist, erhoben werden. Diese Frist hat der Kläger durch die am 06.09.2012 eingereichte und am 18.09.2012 zugestellte Klage gewahrt.

3. Die Beklagte hat den Kläger auch unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG in Verbindung mit den §§ 3, Abs. 1, 1 Abs. 1 AGG unmittelbar benachteiligt. Es liegt eine Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des § 1 AGG vor.

a) Der Kläger wurde unmittelbar benachteiligt im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG, weil er anders als der erfolgreiche Bewerber auf die Stellenanzeige der Beklagten nicht berücksichtigt wurde. Der Kläger war, das ist zwischen den Parteien auch nicht streitig, objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet. Er erfüllt die in der Stellenausschreibung der Beklagten an die Qualifikation des Bewerbers gestellten Anforderungen. Er war seit Abschluss seines Studiums durchgehend im Vertrieb tätig unter anderem auch im Vertrieb von Bauelementen. Damit erfüllt er die in der Stellenanzeige aufgezeichneten Qualifikationsanforderungen. Die Beklagte suchte einen Verkaufsprofi mit technischem Sachverständnis und abgeschlossener technischer und oder kaufmännischer Ausbildung sowie nachweislichen Erfahrungen im Bauelementebereich.

b) Die Benachteiligung des Klägers erfolgte auch wegen seines Alters. Dies wird nach § 22 AGG vermutet, weil der Kläger ausreichend Indizien bewiesen hat, die eine Benachteiligung wegen des Alters vermuten lassen.

aa) Der Kausalzusammenhang zwischen nachteiliger Behandlung und Alter ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an das Alter anknüpft oder durch dieses motiviert ist. Dabei ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist. Ausreichend ist vielmehr, 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. Hinsichtlich der Kausalität zwischen Nachteil und dem verpönten Merkmal ist in § 22 AGG eine Beweislastregelung getroffen, die sich auf die Darlegungslast auswirkt. Der Beschäftigte genügt danach seiner Darlegungs-

last, wenn er Indizien vorträgt, die seine Benachteiligung wegen eines verbotenen Merkmals vermuten lassen. Dies ist der Fall, wenn die vorgetragenen Tatsachen aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass die Benachteiligung wegen dieses Merkmals erfolgt ist. Durch die Verwendung der Wörter „Indizien“ und „vermuten“ bringt das Gesetz zum Ausdruck, dass es hinsichtlich der Kausalität zwischen einem der in § 1 AGG genannten Gründe und einer ungünstigeren Behandlung genügt, Hilfsstatsachen vorzutragen, die zwar nicht zwingend den Schluss auf die Kausalität erfordern, die aber die Annahme rechtfertigen, dass Kausalität gegeben ist. Liegt eine Vermutung für die Benachteiligung vor, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat (BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 429/11, Juris, Rn 38 f).

bb) Der Kläger hat sich als Indiz dafür, dass die Beklagte ihn mit überwiegender Wahrscheinlichkeit wegen seines Alters abgelehnt hat, auf die Stellenanzeige der Beklagten bezogen. Dort heißt es sinngemäß, bei der Beklagten gebe es ein junges und motiviertes Team, in dem der erfolgreiche Bewerber tätig sei.

Ob eine entsprechende Stellenanzeige ein Indiz für eine Altersdiskriminierung ist, wird – jeweils unter Herausstellung der Besonderheiten des Einzelfalls – unterschiedlich beurteilt. So hat das LAG Hamburg (Urteil vom 23.06.2010 – 5 Sa 14/10 - Juris) das Merkmal „junges Team“ in einer Stellenausschreibung unter der Überschrift „wir bieten Ihnen“ als Indiz für den Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot wegen Alters angesehen. Das LAG Nürnberg hat demgegenüber in einer Entscheidung vom 16.05.2012 (2 Sa 574/11) entschieden, allein die Formulierung in einer Stellenausschreibung „wir bieten einen zukunftssicheren Arbeitsplatz in einem jungen motivierten Team“ stelle noch keine Tatsache dar, die eine Benachteiligung eines Bewerbers wegen des Alters vermuten lasse. Das LAG München (Urteil vom 13.11.2012 – 7 Sa 105/12 – Juris) hat ausgeführt, allein durch die Verwendung des Begriffes „junges Team“ sei noch kein klarer Bezug zu den gewünschten Anforderungen und Eigenschaften des Bewerbers hergestellt worden, da es sich im entschiedenen Fall um eine Angabe in einem „reinen Werbeblock“ handele.

In allen Entscheidungen wird deutlich, dass sie jeweils unter Berücksichtigung des konkreten Inhalts der Stellenanzeige ergangen sind.

cc) Im hier zu entscheidenden Fall liegen aufgrund der von der Beklagten geschalteten Anzeige ausreichend Tatsachen vor, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung des Klägers wegen des Merkmals Alters erfolgt ist.

Zwar hat die Beklagte die Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle und die Bewerber optisch unter 3 fett gedruckten Überschriften (Ihre Aufgabe, Ihre Qualifikation, Ihre Perspektive) angeordnet. Anders als im vom LAG München entschiedenen Fall findet sich die hier in Rede stehende Ausführung zum jungen Team jedoch nicht im einleitenden Werbeblock der Beklagten, den diese, wie im vom LAG München entschiedenen Fall, verwendet hat, sondern am Ende und damit der Sache nach unter der Überschrift „Ihre Perspektive“, wenn auch optisch abgesetzt.

Insbesondere der Satzbau spricht im vorliegenden Fall dafür, dass durch die Anzeige vorwiegend jüngere Bewerber angesprochen werden sollten. Die Beklagte versteht ihr Team nämlich nicht nur mit dem Adjektiv „jung“ sondern darüber hinaus auch noch mit dem Adjektiv „motiviert“. „Motiviert“ bezieht sich aber auf die Mitglieder des Teams. Das spricht dafür, dass auch der Begriff „jung“ sich auf die Mitglieder des Teams bezieht und nicht, wie die Beklagte vorgetragen hat darauf, dass das Team erst vor 3 Jahren zusammengestellt worden ist.

Geht der unbefangene Leser nach Vorstehendem davon aus, es handele sich um ein Team junger Mitarbeiter, in dem ihm eine Perspektive eröffnet werden soll, so wird er regelmäßig eine Bewerbung für wenig aussichtsreich halten, wenn er selbst schon in fortgeschrittenem Alter ist. Insoweit schließt sich die Berufungskammer der Einschätzung des LAG Hamburg (aaO) ausdrücklich an.

Das Argument des Arbeitsgerichts und auch der Beklagten, durch das Abstellen auf eine abgeschlossene Ausbildung sowie darauf, dass ein Verkaufsprofi gesucht werde, werde deutlich, dass die Beklagte eine gestandene Persönlichkeit suche, was

eine überwiegende Wahrscheinlichkeit der Diskriminierung ausschließe, überzeugt die Berufungskammer nicht. So hat der Kläger in seiner Berufung zu Recht ausgeführt, dass auch jemand, der erst Ende 20 bis Anfang 30 Jahre alt ist, bereits langjährige Berufserfahrung als Verkäufer nach Abschluss seiner Berufsausbildung haben kann und damit die Qualifikationsanforderungen der Beklagten erfüllt.

Soweit das Arbeitsgericht ausführt, der Kläger habe in erster Instanz nicht bestritten, dass das Team erst vor 3 Jahren gegründet worden sei, trifft dies nicht zu. Der Kläger hat bereits auf Seite 3 der Klagschrift vorgetragen, die von der Beklagten bereits vorprozessual abgegebene Erklärung (Seite 1 unten des Schreibens des Prozessbevollmächtigten der Beklagten vom 21.08.2012, Bl. 11 d. A.), das Team sei deswegen als jung bezeichnet worden, weil es sich erst in den letzten 3 Jahren gebildet habe, sei eine Schutzbehauptung und damit den Vortrag der Beklagten auch in erster Instanz bestritten. Objektiv deckt die Auslegung der Anzeige die von der Beklagten vorgenommene Formulierung nicht (siehe oben).

Auch die weiteren von der Beklagten angegebenen einzelnen Umstände widerlegen nicht die Annahme, eine Diskriminierung wegen des Alters sei überwiegend wahrscheinlich.

So ist die Angabe von verhandelbaren Gehaltsvorstellungen in einer Bewerbung nicht unüblich. Das vom Kläger verlangte Gehalt war auch nicht exorbitant überhöht, auch wenn mit dem tatsächlich eingestellten Arbeitnehmer ein niedrigeres Gehalt vereinbart wurde. Die Vorstellung des Klägers lag bei einem Monatsgehalt von 4.500,00 EUR zuzüglich einer variablen Vergütung. Tatsächlich hat die Beklagte mit dem eingestellten Arbeitnehmer V. ein Bruttomonatsgehalt von 3.000,00 EUR zuzüglich einer Garantiezahlung von 1.000,00 EUR vereinbart.

Soweit die Beklagte ausführt, bei ihrer Ablehnung seien auch die Angaben des Klägers zur nicht zufriedenstellenden Entwicklung seiner Selbständigkeit im Bewerbungsschreiben ausschlaggebend gewesen, mag dies tatsächlich den Schluss der Beklagten rechtfertigen, dass der Kläger in der Vergangenheit im Vertrieb nicht richtig erfolgreich war. Das schließt aber das Alter des Klägers von annähernd 48 Jahren

bei Zugang der Ablehnung als Teil des Motivbündels der Gründe für die Ablehnung durch die Beklagte nicht aus.

c) Die danach auf die Beklagte übergegangene Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat, als sie dem Kläger absagte, hat die Beklagte nicht erfüllt.

aa) Tatsächlich hat die Beklagte einen Bewerber eingestellt, der am ... 1969 geboren ist und damit gegenüber dem am 1964 geborenen Kläger gut 4 ½ Jahre jünger war.

bb) Zwar trifft zu, dass die Beklagte auf eine vergleichbare andere Stelle in zeitlichem Zusammenhang zweimal ältere Arbeitnehmer als den Kläger eingestellt hat. Das schließt aber wiederum nicht aus, dass das Alter des Klägers Teil des Motivbündels der Beklagten war, diesen nicht zu berücksichtigen.

4. Als Entschädigungshöhe legt § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG einen Höchstbetrag von 3 Monatsgehältern fest. Bei der Festlegung der Höhe der Entschädigung sind dabei die Besonderheiten des Einzelfalles zu berücksichtigen, etwa die Schwere des Verstoßes oder das Ausmaß des Verschuldens sowie die Art der Beeinträchtigung oder das Vorliegen eines Wiederholungsfalles (Nachweise bei ErfKomm/Schlachter, 12. Auflage, § 15 AGG, Rn 9).

Ausgehend von einem Bruttomonatsgehalt von 4.000,00 EUR, wie es mit dem eingestellten Bewerber vereinbart worden ist, hat das Berufungsgericht im vorliegenden Fall eine Entschädigung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts für angemessen gehalten.

Dafür war insbesondere ausschlaggebend, dass das Berufungsgericht das Alter des Klägers nur als ein untergeordnetes Motiv im Rahmen des Motivbündels der Beklagten angesehen hat. So hat die Beklagte auf die Mängel im Bewerbungsschreiben des Klägers hingewiesen. Tatsächlich hält das Berufungsgericht, wie oben bereits ausgeführt, die Argumentation der Beklagten für nachvollziehbar, woraus sich bereits aus

der Bewerbung des Klägers selbst Zweifel an dessen Befähigung für die ausgeschriebene Stelle ergeben. Jemand, der in der Bewerbung bereits schreibt, seine Selbständigkeit erfülle nicht seine Erwartungen, gibt damit hinreichend deutlich zu verstehen, dass der Verkauf der von ihm vertriebenen Produkte sich nicht zu seiner Zufriedenheit entwickelt. Für eine Verkaufstätigkeit ist er für einen potentiellen Arbeitgeber damit sicherlich nicht die erste Wahl.

Dass das Alter kein starkes Motiv für die Ablehnung durch die Beklagte war, zeigt sich auch daran, dass die Beklagte ersichtlich nicht generell nur jüngere Mitarbeiter einstellt. So sind auf der weiteren von ihr ausgeschriebenen Gebietsverkaufsleiterstelle – wie bereits ausgeführt – 2 Arbeitnehmer eingestellt worden, die noch älter waren, als der Kläger.

Diese Umstände zusammengenommen und unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Entschädigung für den diskriminierenden Arbeitgeber noch spürbar sein soll, rechtfertigen aus Sicht des Berufungsgerichts eine Entschädigung für den Kläger in hier festgesetzter Höhe.

5. Zinsen stehen dem Kläger gemäß den §§ 280 Abs. 2, 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 3, 288 Abs. 1 BGB zu.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO. Der Kläger hat die von ihm begehrte Entschädigung in einer Größenordnung von 13.500,00 EUR angegeben. Die Kammer ist mit ihrer Entscheidung deutlich unterhalb dieses Betrags geblieben, so dass eine Beteiligung des Klägers an den Kosten des Rechtsstreits trotz des unbezifferten Zahlungsantrages geboten ist.

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.