

Abschrift

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 375 öD/18

2 Ca 6/18 ArbG Flensburg

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 29.08.2019

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 5. Kammer -
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... , den ehrenamtlichen
Richter ... als Beisitzer und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhand-
lung vom 29.08.2019

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 30.08.2018, Az. 2 Ca 6/18, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.
3. 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 darüber, ob dem schwerbehinderten Kläger ein Entschädigungsanspruch nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zusteht, weil die Beklagte ihn nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat.

Die Beklagte betreibt das K. in F. (K.) und ist damit eine öffentliche Arbeitgeberin. Das K. hat eine Schwerbehindertenquote von rund 16 %.

Der heute 62-jährige Kläger schloss Mitte der 80er Jahre an der Hochschule der B. das Studium Maschinenbau mit dem Schwerpunkt Kraftfahrzeugtechnik und Verbrennungskraftmaschinen erfolgreich mit der Note „gut“ ab.

Das K. in F. stellte in ihrem Online-Portal ein Stellenangebot mit u.a. folgendem Inhalt ein (Bl. 4 f. d.A.):

„Ingenieure/–innen (FH – Diplom/Bachelor) der Fachrichtungen Kraftfahrzeugtechnik, Maschinenbau, Elektrotechnik oder vergleichbarer Fachrichtungen

Der Dienort ist F.

Bewerbungsfrist: 12. Juni 2017

...

Aufgabengebiet

Ihre Aufgabenschwerpunkte liegen in der

- eigenverantwortlichen Erteilung von Typengenehmigungen für Straßenfahrzeuge oder Fahrzeugteile nach nationalen oder internationalen Vorschriften,
- Überprüfung der Hersteller ggf. auf vor Ort und
- Beratung der Hersteller und Technischen Dienste.

Anforderungen

Sie haben ihr Studium erfolgreich abgeschlossen, sind befähigt, Innovationen im Kraftfahrzeugwesen im Rahmen der technischen Vorschriften zu beurteilen, anstehende Probleme schnell zu erkennen und pragmatische und rationelle Lösung zu entwickeln?

...

Arbeitgeberleitungen

Wir bieten eine interessante und abwechslungsreiche Beschäftigung in einer modernen Verwaltung nach den Bedingungen des öffentlichen Dienstes in der Entgeltgruppe 11 TVöD. Ihre Berufserfahrung wird bei der Bemessung des Eingangsentgelts berücksichtigt.

...

Besondere Hinweise

...

Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt eingestellt. Es wird ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt.

...

Bewerbungsverfahren

Sollte Ihr Interesse geweckt worden sein, bewerben Sie sich bitte bis zum 12.06.2017 über das Elektronische Bewerbungsverfahren (EBV) auf der Einstiegsseite ...

...“

Auf diese Ausschreibung bewarb sich der Kläger, der mit einem Grad von 60 schwerbehindert ist, mit seiner online-Bewerbung vom 23.05.2017 mit den üblichen Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf Bl. 207 f. d. A., Diplom-Urkunde der B.-Hochschule Bl. 209 d. A., Abschlusszeugnis der B.-Hochschule Bl. 210 d. A.). Sowohl im vorgegebenen Bewerbungsformular als auch im beigefügten Lebenslauf wies er auf diese Schwerbehinderteneigenschaft ausdrücklich hin. Auf die Stelle bewarben sich 48 Bewerber/innen, hierunter ein weiterer schwerbehinderter Bewerber. Zeitgleich schrieb die Beklagte für das K. zwei weitere Ingenieurspositionen (FH-Diplom, Bachelor) mit Schwerpunkt „Verbrennungsmotoren“ bzw. „Feldüberwachung, Konformitätsprüfung“ aus. Hierauf bewarben sich teilweise die gleichen Bewerber wie für die hier strittige ausgeschriebene Stelle.

Entsprechend der Empfehlung des BMVI vom 21.01.2016 (Bl. 195 f. d. A.) trifft die Personalentscheidung eine Auswahlkommission. Am 23.08.2017 führte das K. eine Vorauswahl durch das Auswahlgremium des zuständigen Fachbereichs durch. An der Vorauswahl nahmen teil der Referatsleiter, der Sachgebietsleiter, der Leiter des Personalreferates, die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, eine Vertreterin der schwerbehinderten Menschen im K. und der Vorsitzende des Personalrates als Beobachter. Ausweislich des Auswahlvermerks vom 28.08.2017 lehnte das Auswahlgremium übereinstimmend die Berücksichtigung der Bewerbung des Klägers ab, „da sein Studium an der Hochschule der B. nicht einem Bachelor- oder Fachhochschulstudien-gang entspreche“ (Bl. 200 d. A.). Von den 49 Bewerbern lud das B. 15 Bewerber zum Vorstellungsgespräch ein (Bl. 200 d. A.). Am 17.10.2017 erhielt der Kläger die Absage des K. mit der Begründung, dass sich seine Bewerbung im Vorauswahlverfahren nicht

habe durchsetzen können und daher bei der weiteren Auswahl nicht mehr berücksichtigt werde.

Daraufhin machte der Kläger mit Schreiben vom 31.10.2017 einen Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 S. 1 AGG i.H.v. zwei Gehältern, d.h. 7.000,00 €, gegenüber der Beklagten geltend (Bl. 8 f. d. A.), den das K. mit Schreiben vom 13.11.2017 mit u.a. folgender Begründung ablehnte (Bl. 10 f. d.A.):

„Mit Ihrem Diplom-Abschluss weisen Sie zwar den Abschluss eines insoweit einschlägigen Studiengangs nach. Ein Bildungsabschluss als Diplom-Ingenieur an einer Technischen Universität oder einer Technischen Hochschule ist mit einem Bildungsabschluss an einer Fachhochschule oder als Bachelor ebenso wenig vergleichbar wie Ihr Bildungsabschluss an der Hochschule der B. H..

Damit erfüllten Sie **nicht** die in der Ausschreibung genannten formellen Anforderungen. Auch angesichts Ihrer unbestreitbaren Qualifikationen hätte eine Einladung zu einem Auswahlgespräch keine Einstellung zur Folge haben können. Denn „Art. 33 Abs. 2 GG gewährt dem öffentlichen Arbeitgeber nicht das Recht, ohne nachvollziehbare Gründe Stellen mit überqualifizierten Bewerbern zu besetzen.“ (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urt. vom 10.02.2014 - 9 AZR 554/13 -). Aus der Begründung des Urteils ergibt sich unzweifelhaft, dass diese nachvollziehbaren Gründe nur in der Art der auszuübenden Tätigkeit begründet sein können.

...“

Mit seiner am 02.01.2018 vor dem Arbeitsgericht erhobenen Zahlungsklage hat der Kläger den Entschädigungsanspruch weiterverfolgt.

Der Kläger hat gemeint,

er sei wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden, weil er vom K. nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist. Der öffentliche Arbeitgeber sei gemäß § 165 Satz 3 SGB IX verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Das Gesetz eröffne für öffentliche Arbeitgeber keinen Ermessensspielraum. Die Einladung zum Vorstellungsgespräch sei in seinem Falle auch zwingend vorgegeben, da ihm die fachliche Eignung aufgrund seines Hochschulabschlusses gerade nicht gemäß § 165 Satz 4 SGB IX offenbar fehle. Eine offensichtliche fachliche Nichteignung folge auch nicht daraus, dass die Studienabschlüsse an einer Universität und einer Fachhochschule Unterschiede aufwiesen. Aufgrund der Änderung der Studienordnungen infolge des Bologna-Prozesses sei ein Vergleich der „neuen“ mit den „alten“ Abschlüssen kaum möglich. Ein Vergleich der Lehrinhalte ergebe jedoch, dass sein Abschluss dem Studiengang Bachelor Maschinenbau entspreche.

Selbst wenn er höher qualifiziert sein sollte und das Auswahlgremium Zweifel an seiner fachlichen Eignung gehabt hätte, wäre die Pflicht des K. zur Einladung zum Vorstellungsgespräch nicht entfallen. Aufgrund des Verhaltens des K., mit einem Schwerbehinderten lieber ein Gerichtsverfahren über eine Entschädigung durchführen zu wollen, statt ihn zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, sei eine Entschädigung i.H.v. zwei potentiellen Gehältern nach Entgeltgruppe 9 TVöD, wenn nicht sogar i.H.v. drei Gehältern angemessen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Entschädigung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichtes gelegt wird, mindestens jedoch in Höhe von 7.000,00 € - annähernd zwei Monatsgehälter - nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint,

die Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG i.V.m. § 165 S. 3 SGB IX lägen nicht vor. Da der Kläger die in der Stellenausschreibung vorausgesetzte Qualifikation nicht besitze. Der Kläger verfüge nicht über den geforderten Studienabschluss „Ingenieur (FH-Diplom/Bachelor)“. Ihm fehle die erforderliche Eignung. Dieses ergebe sich allein aus dem Anforderungsprofil. Die Einladungspflicht entfalle bei offensichtlich fehlender Übereinstimmung der Qualifikation mit dem Anforderungsprofil. Dies sei hier der Fall. Hochschulabsolventen mit akademischem Zuschnitt erfüllten nicht die Anforderungen der Ausschreibung für Bewerber mit einem Bachelorabschluss bzw. mit einem Abschluss Diplom (FH). Die ausgeschriebenen Aufgaben hätten keinen „akademischen Zuschnitt“. Es liege im Ermessensspielraum des Arbeitgebers, welche fachlichen Anforderungen er für einen Dienstposten aufstelle. Ein praktisch höchst qualifizierter Kfz-Mechatroniker erfülle ebenso wenig die von ihr gesetzten Anforderungen wie beispielsweise ein promovierter Hochschulabsolvent. Auch wenn der Kläger „überqualifiziert“ sein sollte, verkenne er, dass sein Studienabschluss ihm im öffentlichen Dienst andere Perspektiven eröffnen würde, sodass

eine Bewertung nach den Kriterien „besser – schlechter“ den unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen nicht gerecht werde. Sie habe nur die in der Ausschreibung genannten zwingenden Anforderungen zu Grunde gelegt und habe die Ausschreibung weder zu Ungunsten des Klägers nachträglich neu interpretiert oder gar geändert. Wenn der Kläger sich trotz Kenntnis der eindeutigen Anforderungen auf die ausgeschriebene Stelle bewerbe, tue er dies auf das Risiko hin, dass seine Bewerbung bereits in der Vorauswahl unberücksichtigt bleibe. Aufgrund der Vielzahl von Ausschreibungen und der erheblichen Anzahl von Bewerbungen bedürfe es einer strukturellen Vorauswahl, zumal die nachfolgenden Bewerbungsgespräche mit einer Dauer von 30 bis 90 Minuten zeit- und auch personalaufwendig seien. Ohne konkret und eindeutig formulierte Anforderungsprofile könnten die erforderlichen Neueinstellungen nicht in angemessener Zeit und mit angemessenem Aufwand abgewickelt werden. Eine schriftliche festgehaltene Verfahrensanweisung gebe es bislang nicht. Der öffentliche Arbeitgeber sei auch nicht verpflichtet, während eines laufenden Ausschreibungsverfahrens zu Gunsten von schwerbehinderten Bewerbern Anforderungsprofile zu ändern. Wenn das K. die Bewerbung des Klägers trotz seiner höheren Qualifikation berücksichtigt hätte, hätte es zugleich entscheiden müssen, ob es das Anforderungsprofil unter Gleichbehandlungsgrundsätzen ändere und eine neue Ausschreibung tätige. Die inhaltlichen Anforderungen für die ausgeschriebene Stelle seien sachgerecht aufgestellt worden und würden sich aus § 9 des Tarifvertrages über die Entgeltordnung des Bundes (TVEntgO Bund) i.V.m. § 20 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) ergeben. Bewerbe sich ein höher Qualifizierter, so sei dies sein eigenes Risiko. Zudem sei eine Berücksichtigung des Klägers problematisch, da ihm sein Studienabschluss andere Perspektiven im öffentlichen Dienst eröffnen. Die Schwerbehindertenquote beim K. sowie die Tatsache, dass das K. von zwei schwerbehinderten Bewerbern einen zum Vorstellungsgespräch eingeladen habe, belege zudem, dass das K. Schwerbehinderte nicht diskriminiere.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 30.08.2018 der Klage stattgegeben. Der Kläger sei wegen seiner Schwerbehinderung gemäß § 7 AGG von dem K. benachteiligt worden. Dies ergebe sich aus dem Umstand, dass der Kläger entgegen der Verpflichtung nach § 165 Satz 3 SGB IX nicht zum Vorstellungsgespräch geladen worden sei. Nach

der Stellenausschreibung das K. habe es einen Ingenieur mit FH-Diplom oder Bachelor gesucht, während der Kläger einen universitären Abschluss an der Hochschule der B. aufweise. Damit sei der Kläger höher qualifiziert. An der objektiven Eignung des Klägers bestünden auch aufgrund des Vortrags der Beklagten keine Zweifel. Mit ihrem Einwand der Überqualifizierung habe die Beklagte letztlich auch die Eignung des Klägers eingeräumt. Die Nichteinladung des Klägers zum Vorstellungsgespräch sei Indiz für die Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung. Die Beklagte habe die Kausalitätsvermutung auch nicht gemäß § 22 AGG widerlegt. Insbesondere könne sie sich nicht auf eine vermeintliche offensichtliche Nichteignung des Klägers für die ausgeschriebene Stelle berufen. Personalpolitische Erwägungen, die die Mitarbeiterzufriedenheit und eine nachhaltige Personalplanung zum Ziel hätten, seien zwar nicht sachwidrig und könnten somit die Kausalitätsvermutung widerlegen, indessen seien die vorgetragene Beweggründe der Beklagten, den Kläger nicht zum Vorstellungsgespräch einzuladen, nicht personalpolitischer Art. Die Beklagte habe als Gründe für die Vorauswahl die ansonsten hohe Arbeitsbelastung der an den Auswahlgesprächen teilnehmenden Personen angegeben. Bei dieser Erwägung gehe es weder um Mitarbeiterzufriedenheit noch um eine nachhaltige Personalplanung. Konkrete Tatsachen für eine Mitarbeiterunzufriedenheit oder andere Erwägungen für eine nachhaltige Personalplanung habe die Beklagte nicht vorgetragen. Die Beklagte könne sich auch nicht auf eine Gleichbehandlung anderer potentieller Bewerber berufen, die ebenfalls wie der Kläger einen Hochschulabschluss aufwiesen, sich wegen des konkreten Anforderungsprofils indessen nicht beworben hätten. § 165 Satz 3 SGB IX bezwecke gerade eine Besserstellung von Behinderten. Ein Verstoß gegen Art. 33 GG liege nicht vor. Andere, höher qualifizierte Bewerber hätten sich ebenfalls wie der Kläger bewerben können. Ungeachtet dessen habe die Beklagte nicht dargelegt, dass es zu einer Bewerbung von höher qualifizierten Bewerbern noch nie gekommen sei. Damit wäre die Einladung des Klägers als Einzelfall keine solche immense Belastung des K. gewesen, dass die Einladung unzumutbar gewesen wäre. Die Höhe der Entschädigung richte sich nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG und sei begrenzt auf drei Monatsgehälter. Vorliegend sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte in dem Betrieb K. die Schwerbehindertenquote von 15 % erfülle und zumindest einen schwerbehinderten Bewerber zum Vorstellungsgespräch geladen habe. Zulasten der Beklagten müsse aber auch

berücksichtigt werden, dass eine Diskriminierung wegen der Behinderung stattgefunden habe und dass sie entgegen dem ausdrücklichen Wortlaut des § 165 Satz 3 SGB IX die Bevorzugung der schwerbehinderten Bewerber zugunsten einer Gleichbehandlung von schwerbehinderten und nicht behinderten Bewerbern ignoriert habe. Der Kläger habe den Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 4 AGG, 61b Abs. 1 ArbGG rechtzeitig schriftlich geltend gemacht und nach dessen Ablehnung fristgerecht Klage erhoben.

Gegen dieses ihr am 09.10.2018 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 07.11.2018 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 09.01.2019 am 09.01.2019 begründet.

Die Beklagte trägt vor,

es gebe im K. eine seit 25 Jahren bestehende Praxis, bei Einstellungen im mittleren, gehobenen und höheren Dienst mit dem vorgegebenen Anforderungsprofil jeweils nur einen begrenzten Adressatenkreis anzusprechen. Für den höheren Dienst werde ein universitärer Abschluss, für den gehobenen Dienst ein Fachhochschulabschluss und für den mittleren Dienst eine einschlägige Ausbildung gefordert. Die Auswahlkommission halte sich strikt an diese Vorgaben. Diese Praxis bewirke unmittelbar, dass innerhalb der drei Ebenen eine homogene Mitarbeiterstruktur beibehalten werde. Angesichts der steigenden Zahl von Universitätsabsolventen solle ein „Verdrängungswettbewerb nach unten“ verhindert werden. Bei Hochschulabsolventen auf Stellen des gehobenen Dienstes bestehe typischerweise die Gefahr einer Frustration wegen (objektiver oder empfundener) intellektueller Unterforderung oder mangelnder Auslastung. Darüber hinaus könne aufgrund von (unterschwellig) Minderwertigkeitsgefühlen bei den geringer Qualifizierten oder einem dominanten Habitus bei den besser Qualifizierten die Gefahr schädlicher und die Produktivität und den Betriebsfrieden störender Konkurrenzkämpfe zwischen den unterschiedlich qualifizierten Kollegen auf derselben hierarchischen Ebene bestehen. Zudem würden Mitarbeiter, die auf ihre Bewerbung hin in eine „falsche“ Laufbahn eingestellt worden seien, mittelfristig unzufrieden und würden die Übertragung höherwertiger Aufgaben und eine entsprechende Höhergruppierung einfordern. Die Studiengänge an einer Universität und einer Fachhochschule

seien auch nicht vergleichbar. Der Fachhochschulabschluss sei eher praxis- und anwendungsorientiert ausgerichtet, während der Universitätsabschluss hauptsächlich akademische Inhalte vermittele. Ihr Auswahlkonzept diene angesichts der hohen Anzahl von Ausschreibungen und dem damit verbundenen Personalbedarf bei zum Teil extrem hohen Bewerberzahlen insbesondere auch einer sachgerechten Strukturierung, Organisation und Abarbeitung der Bewerbungen und einer eindeutigen Vorauswahl. Nach dieser ständigen Auswahlpraxis sei der Kläger für die zu besetzende Stelle wegen des in der Ausschreibung verankerten Anforderungsprofils offensichtlich ungeeignet gewesen. Der vom Kläger 1984 erworbene Hochschulabschluss habe nicht die faktische Wertigkeit wie ein Abschluss FH-Diplom oder Bachelor. Die Entscheidung, den Kläger nicht zum Einstellungsgespräch einzuladen, beruhe ausschließlich auf dem geschilderten Rekrutierungskonzept, welches sie konsequent und ausnahmslos verfolge. Die Schwerbehinderung des Klägers habe ebenso wenig eine Rolle gespielt wie dessen individuelle fachliche Eignung. Unzutreffend sei, dass der Kläger wegen einer „Überqualifizierung“ nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Der Kläger verfüge nicht über eine bessere, sondern über eine andere Qualifikation als der in der Stellenausschreibung vorausgesetzten. Eine Inkongruenz der geforderten und der vorhandenen Qualifikation sei damit offensichtlich. Das K. wolle nach ihrem Konzept generell die Qualifikation eines Bewerbers mit einem universitären Abschluss auf eine FH-Diplom- oder Bachelor-Stelle nicht prüfen, weil in solchen Fällen das zentrale Kriterium eines bestimmten Abschlusses schlechterdings nicht erfüllt sei. Ungeachtet dessen habe die Beklagte aber auch eine mögliche Indizwirkung zwischen Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch und der Behinderung des Klägers widerlegt. Denn nicht nur personalpolitische Erwägungen, die z. B. die Mitarbeiterzufriedenheit betreffen, seien ein plausibles und diskriminierungsfreies Motiv, sondern auch personalwirtschaftliche Erwägungen, die die Arbeitsentlastung der an den Auswahlverfahren zu beteiligenden Personen betreffen. Dem stehe nicht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.01.2016, Az. 8 AZR 194/14, entgegen. Da das K. generell keine „anders qualifizierten“ Bewerber zu Vorstellungsgesprächen einlade, sei die Schwerbehinderung kein sachlicher Grund, um diesen Grundsatz zu durchbrechen. Anderenfalls würde eine Besserstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer losgelöst von ihrer Schwerbehinderung erfolgen. Dies sei nicht die Intention des § 165 Satz 3 SGB IX. Ungeachtet dessen rügt die Beklagte aber auch die dem Kläger zugesprochene Höhe

der Entschädigung. Angesichts der bestehenden Schwerbehindertenquote beim K. sowie dem Umstand, dass sie bei den insgesamt im streitgegenständlichen Zeitraum ausgeschriebenen Ingenieursstellen zwei schwerbehinderte Kandidaten zum Vorstellungsgespräch geladen habe, sei die Entschädigung auf ein Bruttogehalt zu beschränken.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 30.08.2018, Az. 2 Ca 6/18, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt

das angefochtene Urteil. In der Ausschreibung sei unter der Rubrik „Anforderungen“ nur die Rede von einem erfolgreich abgeschlossenen Studium, ein Fachhochschul-Diplom bzw. Bachelor sei hiernach nicht gefordert. Die Beklagte habe in keiner Weise bewiesen, dass der Kläger offensichtlich ungeeignet sei, im Gegenteil impliziere seine Überqualifizierung die Geeignetheit. So habe der Vertreter der Beklagten im Kammertermin vom 30.01.2018 erklärt, dass es vom Aufwand her geringer sei, mit dem Kläger vor Gericht zu streiten, als ein Vorstellungsgespräch mit diesem durchzuführen.

Die Beklagte repliziert,

dass eine derartige Äußerung von dem Personalleiter W. nicht getätigt worden sei. Zwei hierauf beruhende Dienstaufsichtsbeschwerden des Klägers seien nach sorgfältiger Prüfung als unbegründet zurückgewiesen worden. Das Verhalten des Klägers grenze an versuchten Prozessbetrug.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den mündlich vorgetragene Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie der Sitzungsniederschrift vom 29.08.2019 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

In der Sache selbst hat sie jedoch keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage zu Recht stattgegeben. Die hiergegen mit der Berufung vorgebrachten Einwände der Beklagten rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Die Zahlungsklage ist zulässig und begründet. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten sowohl dem Grunde (I.) als auch der Höhe (II.) nach Anspruch auf die ihm zuerkannte Entschädigung.

I. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG i.V.m. §§ 2 Abs. 1 Nr. 1, 3 Abs. 1 Satz 1, 6 Abs. 1 Satz 2 AGG, §§ 81 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX a.F., 82 Satz 2 SGB IX a.F. (ab 01.01.2018: §§ 164 Abs. 2 Satz 1, 165 Satz 3 SGB IX n.F.).

1. Gemäß § 15 Abs. 2 AGG setzt der Anspruch auf Entschädigung einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus. Nach der letztgenannten Vorschrift dürfen Beschäftigte, wozu gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG auch Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis zählen, nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, mithin u.a. wegen einer Behinderung, benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot folgt auch aus § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX a.F., wonach Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen der Behinderung benachteiligen dürfen. Im Einzelnen gelten hierzu nach § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX die Regelungen des AGG. Eine Benachteiligung im Rahmen einer Auswahlentscheidung, insbesondere bei einer Einstellung oder Beförderung, liegt bereits dann vor, wenn der Beschäftigte/Bewerber nicht in die Auswahl einbezogen, sondern vorab ausgesondert wird. Die Benachteiligung liegt hier in der Versagung einer Chance. Sind bereits die Chancen eines Bewerbers durch ein diskriminierendes Verfahren beeinträchtigt worden,

kommt es regelmäßig nicht mehr darauf an, ob eine nach § 1 AGG verbotene Anknüpfung bei der sich an das Auswahlverfahren anschließenden Einstellungsentscheidung noch eine nachweisbare Rolle gespielt hat. Deshalb ist es auch ohne Bedeutung, ob es später im Zuge des Auswahlverfahrens tatsächlich zu einer Einstellung oder Beschäftigung kommt (BAG, Urt. v. 20.01.2016 - 8 194/14 -, Rn. 23 m.w.N., juris). Eine nach § 15 Abs. 2 AGG anspruchsbegründende Ungleichbehandlung nach § 7 Abs. 1 AGG liegt nur dann vor, wenn die Diskriminierung „wegen“ der Schwerbehinderung des Bewerbers erfolgte. Die geforderte Kausalität setzt lediglich voraus, dass die Schwerbehinderung mitursächlich für die negative Auswahlentscheidung gewesen war. Für den Entschädigungsanspruch ist es mithin nicht erforderlich, dass die Schwerbehinderung alleiniger Grund oder Hauptmotiv für die negative Auswahlentscheidung war. Unter das Benachteiligungsverbot fallen auch Verfahrenshandlungen. Sind die Chancen eines Bewerbers durch ein diskriminierendes Verfahren beeinträchtigt worden, kommt es nicht mehr darauf an, ob die (Schwer-)Behinderung bei der abschließenden Einstellungsentscheidung noch eine nachweisbare Rolle gespielt hat (BAG, Urt. v. 21.07.2009 – 9 AZR 431/08 -, Rn. 42, juris). Zur Darlegung der Kausalität reicht es aus, dass der schwerbehinderte Bewerber Indizien vorträgt, die eine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung vermuten lassen, § 22 AGG. Der Entschädigungsanspruch ist zudem verschuldensunabhängig.

2. Hiernach sind die Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 AGG erfüllt. Die Beklagte bzw. das K. hat gegen den besonderen Bewerbungsverfahrensanspruch des Klägers als Schwerbehinderter verstoßen.

a) Der Kläger hat unstrittig mit seiner Bewerbung auf seine bestehende Schwerbehinderung hingewiesen. Gleichwohl hat die Beklagte den Kläger unter Verstoß gegen § 82 Satz 2 SGB IX a.F. nicht zum Vorstellungsgespräch geladen. Nach dieser Vorschrift hat der öffentliche Arbeitgeber einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Diese Pflicht besteht auch dann, wenn andere Mitbewerber aufgrund ihrer eingereichten Bewerbungsunterlagen offensichtlich besser geeignet sind, als der schwerbehinderte Bewerber. Von dieser Pflicht ist der öffentliche Arbeitgeber nur dann gemäß § 82 Satz 3 SGB IX a.F. befreit, wenn dem schwerbehin-

der Menschen die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Ein schwerbehinderter Bewerber muss bei einem öffentlichen Arbeitgeber mithin auch dann die Chance eines Vorstellungsgespräches bekommen, wenn seine fachliche Eignung zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Der schwerbehinderte Bewerber soll den öffentlichen Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch von seiner Eignung überzeugen können. Wird ihm diese Möglichkeit genommen, liegt darin eine weniger günstige Behandlung, als sie das Gesetz zur Herstellung gleicher Bewerbungschancen gegenüber anderen Bewerbern für erforderlich hält (BAG, Urt. v. 21.07.2009 – 9 AZR 431/08 -, Rn. 22, juris). Grundsätzlich kann aus der Verletzung von Verfahrens- und Förderpflichten zu Gunsten schwerbehinderter Menschen des SGB 9 die Vermutungswirkung des § 22 Halbs 1 AGG abgeleitet werden. Die Vermutung, dass ein Bewerber wegen seiner Behinderung gemäß § 7 Abs. 1 AGG benachteiligt wurde, ist dementsprechend bereits dann begründet, wenn der öffentliche Arbeitgeber den schwerbehinderten Bewerber entgegen der in § 82 Satz 2 SGB IX geregelten Verpflichtung nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat (BAG, Urt. v. 26.06.2014 - 8 AZR 547/13 -, Rn.45, juris).

Ein solches Indiz liegt hier unstreitig vor. Das K. hat den Kläger bereits bei der Vorauswahl vom 23.08.2017 ausgesondert und nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten entfiel die Verpflichtung zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nicht deshalb, weil der Kläger für die ausgeschriebene Stelle offensichtlich ungeeignet ist.

aa) Ob ein Bewerber offensichtlich nicht die notwendige fachliche Eignung hat, beurteilt sich nach den Ausbildungs- oder Prüfungsvoraussetzungen für die zu besetzende Stelle und den einzelnen Aufgabengebieten (BAG, Urt. v. 16.09.2008 - 9 AZR 791/07 - Rn. 45 und 48, juris). Diese Erfordernisse werden von den in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationsmerkmalen konkretisiert. Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Durch die Bestimmung des Anforderungsprofils für einen Dienstposten legt der Dienstherr die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest. Das Anforderungsprofil muss die objektiven Anforderungen der Stelle abbilden. Die Ausschreibung dient der Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs potenzieller

Bewerber. Für das Auswahlverfahren bleibt die Dienstpostenbeschreibung verbindlich. Die Funktionsbeschreibung des Dienstpostens bestimmt objektiv die Kriterien, die der Inhaber erfüllen muss (BAG, Urt. v. 21.07.2009 - 9 AZR 431/08 –, Rn. 24, juris, BAG, Urt. v. 15.03.2005 - 9 AZR 142/04 -, Rn. 30, juris).

bb) Hieran gemessen war der Kläger gerade nicht offensichtlich fachlich ungeeignet für die hier strittige Stelle.

Der Kläger ist aufgrund seines mit der Note „gut“ erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudiums Maschinenbau mit dem Schwerpunkt Kraftfahrzeugtechnik und Verbrennungskraftmaschinen gerade nicht offensichtlich fachlich ungeeignet für die zu besetzende Stelle. Die Beklagte verkennt hier offenbar, dass es bei der Vorschrift des § 81 Satz 3 SGB IX, die nach den allgemeinen prozessualen Grundsätzen als Ausnahmeregelung eng auszulegen ist, ausschließlich auf die fachliche Eignung des schwerbehinderten Bewerbers ankommt. Das von der Beklagten mit der Online-Stellenausschreibung gesetzte Anforderungsprofil folgt aus den objektiven Kriterien der hierin enthaltenen Funktionsbeschreibung des Dienstpostens. Diese sind unter den Überschriften „Aufgabengebiet“ und „Anforderungen“ wiedergegeben. Dem steht nicht entgegen, dass Ingenieure (FH-Diplom/Bachelor) gesucht wurden. Denn die vorausgesetzte Eignung ergibt sich aus der Funktionsbeschreibung und ggf. auch aus den Tätigkeitsmerkmalen der angebotenen Entgeltgruppe 11. Der Kläger hat unstreitig Maschinenbau mit dem Schwerpunkt Kraftfahrzeugtechnik und Verbrennungskraftmaschinen studiert. Der Kläger besitzt für die in Aussicht genommene Stelle eine fachspezifische Hochschulausbildung. Dies wird von der Beklagten auch nicht in Abrede gestellt. Es erschließt sich der Kammer aber auch nicht, inwiefern der Kläger gleichwohl „offensichtlich“ fachlich ungeeignet sein soll, um die eigenverantwortliche Erteilung von Typengenehmigungen für Straßenfahrzeuge oder Fahrzeugteile nach nationalen oder internationalen Vorschriften, die Überprüfung der Hersteller ggfs. auch vor Ort und die Beratung der Hersteller und technischen Dienste auszuüben. Insbesondere spricht der Klammerzusatz „FH-Diplom/Bachelor“ in der fettgedruckten Suchüberschrift der Stellenausschreibung für „Ingenieure/-innen der Fachrichtungen Kraftfahrzeugtechnik, Maschinenbau, Elektrotechnik oder vergleichbare Fachrichtungen nicht

gegen die fachliche Eignung des Klägers. Das Gegenteil dürfte hier der Fall sein. Jedenfalls kann allein infolge der hier vorliegenden einschlägigen Hochschulausbildung anstelle eines Fachhochschulstudiums nicht auf die offensichtliche fachliche Ungeeignetheit des Klägers geschlossen werden.

Zudem kann der Klammerzusatz nach dem Empfängerhorizont allenfalls als von der Beklagten gesetzte Mindestqualifikation verstanden werden. Dies wird auch daran ersichtlich, dass der Bachelor sowohl an einer Fachhochschule als auch an einer Universität erworben werden kann. Danach erfüllt beispielsweise ein schwerbehinderter KfZ-Meister, der möglicherweise über gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten wie ein Ingenieur mit Bachelor-Abschluss verfügt, gleichwohl die mit der Stellenausschreibung geforderte Mindestqualifikation nicht und ist somit offensichtlich ungeeignet i.S.d. § 82 Satz 3 SGB IX, sodass dieser nicht zum Vorstellungsgespräch geladen werden musste. Dies ist beispielweise auch dann der Fall, wenn mit der Stellenausschreibung eine bestimmte Examensnote vorausgesetzt wird. Schwerbehinderte Bewerber, die diese Noten nicht erreichen, sind offensichtlich nicht geeignet für die ausgeschriebene Stelle. Das Anforderungsprofil setzt der öffentliche Arbeitgeber. Auch wenn die Ausbildung an der Fachhochschule in aller Regel mehr praxis- und anwendungsorientiert ist als an der Universität, so kann aus dem höheren Studienabschluss nicht hergeleitet werden, dass ein Hochschulabsolvent für die ausgeschriebene Stelle von vornherein und damit offensichtlich ungeeignet ist.

Der Verstoß gegen die gesetzlich vorgeschriebene Einladung zum Vorstellungsgespräch indiziert folglich die Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung.

c) Die Beklagte hat das Indiz der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung des Klägers auch nicht zu widerlegen vermocht.

aa) Sofern ein Indiz für eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vorliegt, trägt gemäß § 22 Halbs. 2 AGG der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Zur Widerlegung der auf den Verstoß gegen § 82 Satz 2 SGB IX a.F. gestützten Kausalitätsvermutung reicht es nicht aus, wenn der öffentliche Arbeitgeber Tatsachen vorträgt

und beweist, dass ausschließlich andere Gründe als die Behinderung für die Benachteiligung des Bewerbers ausschlaggebend waren, sondern es muss hinzukommen, dass diese Gründe nicht die fachliche Eignung des Bewerbers betreffen (BAG, Urt. v. 20.01.2016 - 8 AZR 194/14 -, Rn. 45, juris).

bb) Hieran gemessen kann die Beklagte nicht damit gehört werden, dass die negative Vorauswahlentscheidung überhaupt nichts mit der Schwerbehinderung des Klägers zu tun hatte. Für diese Annahme hat sie keine hinreichenden Tatsachen vorgetragen.

(1) Die Beklagte hat in der Berufungsinstanz vorgetragen, dass das K. bei den Vorgaben in den Ausschreibungen für den mittleren, den gehobenen und den höheren Dienst stets nur einen begrenzten Bewerberkreis anspreche. Für den höheren Dienst werde ein universitärer Abschluss, für den gehobenen Dienst ein Fachhochschulabschluss und für den mittleren Dienst eine einschlägige Ausbildung gefordert. Damit verfolge man auch den personalpolitischen Zweck, etwaige Mitarbeiterunzufriedenheit wegen vermeintlicher Unterforderung und fehlender Aufstiegschancen vorzubeugen.

Es kann dahingestellt bleiben, ob dieser behauptete Grund tatsächlich bereits zum Zeitpunkt der Vorauswahl vorgelegen hat. Allein dieser Zeitpunkt ist für die Beurteilung maßgeblich, ob die Beklagte den Kläger ausschließlich aus diskriminierungsfreien und auch nicht fachlich motivierten Gründen bei der Bewerbung nicht berücksichtigt hat.

Hiergegen spricht, dass sich die Beklagte weder in der Vorauswahl (siehe Vermerk vom 28.08.2017) noch im Ablehnungsschreiben noch in den Schriftsätzen erster Instanz explizit auf personalpolitische Gründe berufen hat. Vielmehr hat sie dieses Motiv erst in der zweiten Instanz eingehend und zugeschnitten auf die Entscheidung des BAG vom 20.01.2016, Az. 8 AZR 194/14, vorgebracht. Zudem hat die Beklagte im Kammertermin vom 31.05.2018 selbst vorgetragen, dass sich beim K. auf eine Stelle für den gehobenen Dienst bisher noch keine Hochschulabsolventen beworben haben. Es ist auch nicht ersichtlich, dass bei der Beklagte bzw. innerhalb des K. irgendwelche Probleme (Unzufriedenheit wegen unterwertiger Beschäftigung, keine Aufstiegschancen entsprechend der höherwertigen Ausbildung) infolge der Beschäftigung von Hochschulabsolventen auf Stellen des gehobenen Dienstes aufgetreten sind, denen die Beklagte mit der behaupteten personalpolitischen Steuerung hat entgegenwirken wollen.

Ob die Beklagte das behauptete personalpolitische Auswahlkriterium im Hinblick auf die Ausführung im angefochtenen Urteil erst im Berufungsverfahren „nachgeschoben“ hat, kann vorliegend jedoch dahingestellt bleiben.

(2) Sowohl aus dem Auswahl-Vermerk als auch aus den erstinstanzlichen Schriftsätzen folgt, dass die Beklagte angenommen hat, dass der Kläger das von ihr gesetzte Anforderungsprofil nicht erfüllt und deshalb irrigerweise davon ausgegangen ist, sie müsse den schwerbehinderten Kläger nicht zum Vorstellungsgespräch einladen. Die Beklagte hat verkannt, dass sie nur dann von der Pflicht des § 82 Satz 2 SGB IX a.F. befreit ist, wenn der schwerbehinderte Kläger offensichtlich fachlich ungeeignet ist. Auch das Argument der Beklagten, dass der Kläger nicht überqualifiziert, sondern anders als gefordert qualifiziert sei, belegt, dass die Beklagte den Kläger nicht aus personalpolitischen Gründen, sondern wegen seiner vermeintlichen fachlichen Nicht-Eignung nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen hat. Der Beklagten ist es jedoch verwehrt, sich zur Widerlegung der Vermutung einer Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung auf Eignungsmängel des Klägers zu berufen. Die Beklagte hat zudem die gesetzliche Intention des § 82 Satz 2 SGB IX a.F. verkannt. Sie hat den besonderen Bewerbungsverfahrenanspruch des schwerbehinderten Klägers gemäß § 82 Satz 2 SGB IX a.F. verletzt.

(3) Ungeachtet dessen handelt es sich nach dem eigenen Vortrag der Beklagten bei den personalpolitischen Erwägungen gerade nicht um das einzige negative Auswahlkriterium. Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall von demjenigen, der der Entscheidung des BAG vom 20.01.2016, Az. 8 AZR 194/14, zugrunde lag.

Vornehmlich erklärtes Ziel der Beklagten war stets, durch die Vorauswahl den zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberkreis aus personalwirtschaftlichen Gründen möglichst klein zu halten. Die Arbeitsbelastung der an den Vorstellungsgesprächen teilnehmenden Personen sollte beschränkt werden. Zudem ist die Beklagte der Meinung, dass sie während des Bewerbungsverfahrens das gesetzte Anforderungsprofil (FH-Diplom) nicht zugunsten des schwerbehinderten Klägers hätte abändern dürfen. Dadurch hätte sie unter Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot schwerbehinderte Hochschulabsolventen benachteiligt, die sich wegen der konkreten

Forderung (FH-Diplom/Bachelor) nicht auf die Stelle beworben hätten. Letzteres Argument trägt hier nicht. Ein Gleichbehandlungsgebot gegenüber Nichtbewerbern besteht nicht.

Die Beklagte hat sich mithin gerade nicht ausschließlich auf die behaupteten personalpolitischen Gründe für die getroffene Vorauswahl berufen, sondern zudem und vornehmlich ihre zulasten des Klägers getroffene Auswahlentscheidung auf die personalwirtschaftlichen Gründe gestützt. Mit dieser Begründung hat sie das Indiz der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung jedoch nicht ausgeräumt. Nach dem zweitinstanzlichen Vortrag der Beklagten hatten sich auf die hier streitgegenständliche Stelle insgesamt 49 Bewerber beworben, worunter sich neben dem Kläger ein weiterer Schwerbehinderter befand (KfZ-Technikermeister). Auf die zweite Ausschreibung bewarben sich 17 Diplom-Ingenieure (FH), u.a. ein Schwerbehinderten gleichgestellter Bewerber, der zum Vorstellungsgespräch geladen wurde. Auf die dritte Ausschreibung gingen ebenfalls 49 Bewerbungen ein, u.a. von drei schwerbehinderten Bewerbern, wovon nur einer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde; bei den anderen beiden in der Vorauswahl abgelehnten Bewerbern handelte es sich um einen KfZ-Technikermeister und eine Diplomingenieurin (FH), Fachrichtung Biochemie. Unter dem Bewerberkreis von - wegen der Mehrfachbewerbungen - zumindest 49 Bewerbern (vielleicht auch deutlich höher: $49 + 17 + 49 = 115$) befanden sich nur insgesamt sechs Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten Gleichgestellte. Hiervon waren zwei Kandidaten offensichtlich nicht geeignet, weil sie die geforderte Mindestqualifikation nicht aufwiesen. Die bezweckte Personal- bzw. Zeiteinsparung, die durch die Vorgabe, Hochschulabsolventen mit einschlägigem Studium nicht für den gehobenen Dienst einzustellen, ist im Hinblick auf schwerbehinderte Bewerber mithin verschwindend gering (hier: 30 bis 90 Minuten). Zudem ist der zeitlich erforderliche Mehraufwand von Gesetzes wegen in § 82 Satz 2 SGB IX a.F. angelegt und vom öffentlichen Arbeitgeber hinzunehmen. Vor diesem Hintergrund ist gerade nicht auszuschließen, dass infolge der Tatsache, dass die Beklagte die grundsätzliche Eignung des Klägers für die ausgeschriebene Stelle verkannt und somit gegen § 82 Satz 2 SGB IX a.F. verstoßen hat, die Schwerbehinderung des Klägers mitursächlich für die Nichteinladung des Klägers waren. Die Beklagte hat auch weder vorgetragen noch unter Beweis gestellt, dass ausschließlich die behaupteten personalpolitischen und damit nicht auf die Behinderung

des Klägers zurückzuführenden Gründe zu der negativen Vorauswahl geführt haben. Vielmehr beruhte die Vorauswahl nach ihrem eigenen Vortrag vornehmlich auch auf personalwirtschaftliche Gründe. Letztere benachteiligen den Kläger wegen seiner Schwerbehinderung.

3. Dementsprechend hat der Kläger dem Grunde nach einen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

II. Das Arbeitsgericht hat dem Kläger aus zutreffenden Erwägungen eine Entschädigung in Höhe von zwei Bruttogehältern der Entgeltgruppe 11 TVöD, d.h. in Höhe von insgesamt 7.000,00 € zuerkannt.

1. Gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG steht dem Kläger eine „angemessene“ Entschädigung zu, die vorliegend gemäß § 15 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 AGG drei Monatsgehälter nicht übersteigend darf. Der Kläger selbst behauptet nicht, dass er bei diskriminierungsfreien Auswahlverfahren von der Beklagten eingestellt worden wäre, sodass die Höhe der Entschädigung von vornherein auf drei Gehälter begrenzt ist. Bei der Festsetzung besteht für die Arbeitsgerichte ein Beurteilungsspielraum, innerhalb dessen sie die Besonderheiten jedes Einzelfalles zu berücksichtigen haben (BT-Dr 16/1780, Seite 38). § 15 Abs. 2 AGG entspricht der Regelung zum Schmerzensgeld in § 253 BGB. Bei der Festsetzung einer angemessenen Entschädigung sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Zu diesen zählen etwa die Schwere und Art der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und schließlich das Vorliegen eines Wiederholungsfalles. Ferner ist die Sanktionswirkung der Norm zu berücksichtigen, sodass die Höhe auch danach zu bemessen ist, was zur Erzielung einer abschreckenden Wirkung erforderlich ist. Der Grad des Verschuldens des Arbeitgebers kann bei der Festsetzung der Höhe der Entschädigung berücksichtigt werden (BAG, Urt. v. 18.03.2010 - 8 AZR 1044/08 -, Rn. 41, juris, LAG Köln, Urt. v. 23.08.2018 - 6 Sa 147/18 -, Rn. 34, juris). Der Arbeitgeber soll von künftigen Diskriminierungen abgehalten werden, wobei die Entschädigung in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen muss (BT-Dr 16/1780, Seite 38).

2. Unter diesen Voraussetzungen ist eine Entschädigung in Höhe von zwei Bruttogehältern angemessen. Weder aus dem unstreitigen Sachverhalt noch aus dem klägerischen Vortrag lässt sich entnehmen, dass die Beklagte den Kläger bewusst und gewollt wegen seiner Schwerbehinderung nicht zu dem Vorstellungsgespräch geladen und damit objektiv gegen § 82 Satz 2 SGB IX a.F. verstoßen hat. Das Arbeitsgericht ist mit der Höhe der zuerkannten Entschädigung mithin zu Recht ein Drittel unterhalb des Höchstbetrages geblieben. Indessen kann vorliegend nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Beklagte offenbar den Sinn und Zweck der gesetzlichen Vorgabe des § 82 Satz 2 SGB IX a.F. verkannt hat. Ihr Bestreben war, den zum Gespräch einzuladenden Bewerberkreis durch die Vorauswahl zu reduzieren. Die gesetzliche Verpflichtung, einen schwerbehinderten Bewerber gemäß § 82 Satz 2 SGB IX a.F. zum Vorstellungsgespräch zu laden, und der damit bedingte zeitliche Mehraufwand sind vom Gesetzgeber so gewollt. Die Beklagte hat schematisch und ohne Rücksicht auf den Anspruch des Klägers auf ein Vorstellungsgespräch diesen in der Vorauswahl vom weiteren Bewerbungsverfahren ausgeschlossen, weil dieser vermeintlich die Anforderungen nicht erfüllte. Damit hat die Beklagte die Rechte des schwerbehinderten Klägers leichtfertig verletzt. Zugleich hat sie den Maßstab der „offensichtlichen“ Ungeeignetheit des § 82 Satz 3 SGB IX a.F. verkannt. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu beanstanden, wenn das Arbeitsgericht die Beklagte zu einer Entschädigungszahlung in Höhe von zwei Bruttogehältern verurteilt hat.

III. Der Kläger hat den Entschädigungsanspruch innerhalb der gesetzlichen Fristen schriftlich und gerichtlich geltend gemacht, § 15 Abs. 4 AGG, 61b Abs. 1 ArbGG. Nachdem die Beklagte dem Kläger am 17.10.2017 per E-Mail eine Absage auf seine Bewerbung erteilt hatte, machte der Kläger mit Schreiben vom 31.10.2017 die hier streitige Entschädigung nach dem AGG geltend. Damit hat er gemäß § 15 Abs. 4 AGG die zweimonatige Geltendmachungsfrist gewahrt. Nach der Geltendmachung hat er sodann innerhalb von drei Monaten und damit gemäß § 61b Abs. 1 ArbGG fristgerecht am 02.01.2018 vor dem Arbeitsgericht Klage erhoben.

IV. Nach alledem war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision lag nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG. Es handelt sich um eine auf Tatsachen begründete Einzelfallentscheidung, die auf den Grundsätzen der höchstrichterlichen Rechtsprechung beruht.

gez. ...

gez. ...

gez. ...