

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 26 öD/18

3 Ca 2041 b/17 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 18.12.2018

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ..., die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 18.12.2018

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 19.12.2017 – 3 Ca 2041 b/17 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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 Klägerin macht einen Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung geltend.

Die Beklagte ist eine kreisfreie Stadt in S...-H..... Sie ist aufgrund öffentlich-rechtlichen Vertrags im Hinblick auf ihre prekäre Haushaltslage verpflichtet, bis 2018 strukturelle Einsparungen in Höhe von 24,7 Mio. EUR vorzunehmen. Schon seit 2009 hat sie sich personalpolitische Eckpunkte im Rahmen ihrer Haushaltskonsolidierung gegeben. Danach erfolgte die Genehmigung von externen Einstellungsverfahren durch den Bürgermeister, dem alle Anträge auf externe Einstellungen vorzulegen sind. Die vorrangige Nachbesetzung aus den eigenen Reihen ist als personalpolitischer Grundsatz festgeschrieben. Wegen weiterer Einzelheiten zu diesen internen Vorgaben wird auf die Anlage B 1 (Blatt 56 – 66 d. A.) verwiesen.

Im Februar 2017 stellte das Controlling des Fachbereichs Kultur der Beklagten fest, dass aufgrund einer zum 01.07.2017 wirksam werdenden Änderung des Unterhaltsvorschussgesetzes im Bereich Familienhilfen für die Funktion „Sachbearbeiter/In Unterhaltsvorschuss“ neue Planstellen besetzt werden müssten. Im Folgenden wurden hierfür von der Beklagten fünf mit der EG 9 a TVöD bewertete Stellen geschaffen.

Im vom Bürgermeister am 03.03.2017 genehmigten Antrag auf externe Ausschreibung dieser Stellen heißt es:

„Aufgrund der Umstrukturierung im Team Unterhaltsvorschuss/Beistandschaften werden die dortigen Bestandsstellen derzeit intern ausgeschrieben. Die genaue Anzahl der im Anschluss extern zu besetzenden Planstellen wird erst nach Abschluss des internen Stellenbesetzungsverfahrens feststehen. Da aller Voraussicht nach auch nach Abschluss des internen Stellenbesetzungsverfahrens noch ein Personalbedarf bestehen wird, wird parallel die Genehmigung zur externen Wiederbesetzung empfohlen.“

Wegen weiterer Einzelheiten der Vorlage an den Bürgermeister wird auf die Anlage BB 2 (Blatt 150 f d. A.) verwiesen.

Am 16.03.2017 schrieb die Beklagte die Stellen intern aus und legte eine Bewerbungsfrist bis zum 04.04.2017 fest (Anlage B 2, Blatt 67 – 69 d. A.). Unter dem 24.03.2017 schrieb die Beklagte diese Stellen auch extern aus und legte als Bewerbungsschluss den 22.04.2017 fest (Anlage K 1, Blatt 7 f d. A.).

Die im Dienste des Landes S...-H.... stehende Klägerin bewarb sich mit Schreiben vom 18.04.2017 auf eine dieser Stellen. Der Bewerbung entnahm die Beklagte, dass die Klägerin einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist. Die Beklagte besetzte in der Folgezeit sämtliche ausgeschriebenen Stellen mit internen Bewerbern und erteilte der Klägerin mit Schreiben vom 14.06.2017 eine Absage.

Mit Schreiben vom 03.07.2017 reklamierte die Klägerin gegenüber der Beklagten eine Benachteiligung wegen ihrer Schwerbehinderung und verlangte eine angemessene Entschädigung. Mit ihrer am 02.10.2017 eingereichten Klage verfolgt sie ihren Entschädigungsanspruch weiter.

Hierzu hat sie erstinstanzlich im Wesentlichen vorgetragen:

Die Beklagte habe es entgegen § 82 Satz 2 SGB IX (in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung; aF, jetzt § 165 Satz 3 SGB IX) unterlassen, sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Da sie für die Stellen nicht offensichtlich ungeeignet sei, indiziere dies ihre Diskriminierung. Diese Nichtberücksichtigung beruhe ausschließlich auf fiskalpolitischen, nicht wie notwendig auf personalpolitischen Gründen. Da die Beklagte die Stellen auch extern ausgeschrieben, sei sie zur Einladung verpflichtet gewesen.

Die Beklagte hat erwidert:

Die Klägerin sei nicht diskriminiert worden. Sie – Beklagte – habe nach dem erfolgreichen Abschluss des internen Bewerbungsverfahrens sämtlichen 71 externen Bewerbern abgesagt. Die Entscheidung sei wegen des Vorrangs der internen Besetzung erfolgt. Damit sei ein etwaiges Indiz auch widerlegt.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat nach Durchführung einer Zeugenvernehmung die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, es spreche schon einiges dafür, dass die Klägerin nicht benachteiligt worden sei, weil die Beklagte berechtigterweise ein gestuftes Auswahlverfahren durchgeführt habe. Selbst wenn eine Benachteiligung unterstellt würde, habe die Beklagte jedoch eine vermutete Diskriminierung erfolgreich widerlegt. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die angefochtene Entscheidung verwiesen.

Gegen das ihr am 15.01.2018 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 08.02.2018 Berufung eingelegt und diese am 14.03.2018 begründet.

Sie wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen wie folgt:

Die vom Arbeitsgericht nach der Beweisaufnahme gewonnene Überzeugung, die Beklagte habe allen externen Bewerbern unabhängig von ihrer fachlichen Eignung eine Absage erteilt, trage die Entscheidung, die Klage abzuweisen, nicht. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts habe der öffentliche Arbeitgeber nachzuweisen, dass eine unterlassene Einladung eines schwerbehinderten Bewerbers zu einem Vorstellungsgespräch nicht nur auf Umständen beruhe, die keinen Bezug zur Behinderung aufwiesen und auch nicht die fachliche Eignung des Bewerbers betreffen, sondern darüber hinaus müsse die Begründung zur Nichteinladung auf sachlichen Erwägungen beruhen, die mit den Grundsätzen der Bestenauslese vereinbar seien. Derartige sachliche Erwägungen könnten etwa die Mitarbeiterzufriedenheit oder eine nachhaltige Personalplanung betreffen; rein fiskalpolitische Erwägungen reichten hingegen nicht aus. Nach diesen Grundsätzen zulässige Erwägungen trage die Beklagte nicht vor. Die von ihr angeführten haushaltspolitischen Eckpunkte dienten ausschließlich der Kosteneinsparung.

Im Übrigen sei der Inhalt des Eckpunktepapiers auf das vorliegende Stellenbesetzungsverfahren nicht anwendbar, da es dort um die Wiederbesetzung freier Stellen

gehe. Die Stelle, auf die sie sich beworben habe, sei aber neu geschaffen worden. Es daher auch nicht zu erkennen, dass die Beklagte Kosten einspare, da bei internen Bewerbungen die freien Stellen wiederbesetzt werden müssten. Das vom Arbeitsgericht herangezogene Argument des Bestandsschutzes der Mitarbeiter der Beklagten trage daher nicht und sei auch keine sachliche Erwägung im Sinne der Rechtsprechung. Auch das Argument, ohne parallele interne und externe Ausschreibung die freien Stellen möglicherweise nicht bis zum 01.07.2017 besetzen zu können, habe keinen Bezug zu Artikel 33 Abs. 2 GG und sei daher nicht berücksichtigungsfähig.

Die Beklagte habe ihre Entscheidung, sie nicht einzuladen, bereits vor dem Abbruch des externen Stellenbesetzungsverfahrens getroffen. Die Beklagte habe selbst vorgebracht, ihre Einladung sei von Anfang an nicht beabsichtigt gewesen, wenn die Besetzung der Stellen allein durch interne Bewerber gelinge.

Die Vorgehensweise der Beklagten könne auch nicht als gestuftes Bewerbungsverfahren angesehen werden. Es komme nur darauf an, dass die Beklagte interne und externe Bewerbungen zugelassen habe. Ob ihre Mitbewerber aus dem Mitarbeiterkreis der Beklagten stammten oder sich ebenfalls als Externe beworben hätten, spiele keine Rolle. Warum ein gestuftes Auswahlverfahren vorliegen solle und warum dies überhaupt zulässig sei, begründe das Arbeitsgericht nicht.

Wegen der danach indizierten und von der Beklagten nicht widerlegten Diskriminierung schulde ihr diese eine Entschädigung in Höhe von fünf Monatsgehältern.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 19.12.2017 – Az. 3 Ca 2041 b/17 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 15.000,-- EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts und tritt den Ausführungen der Klägerin entgegen. Ergänzend führt sie aus:

Die Klägerin sei gegenüber den anderen externen Bewerbern nicht ungünstiger behandelt worden, da nach der internen Besetzung das externe Stellenbesetzungsverfahren abgebrochen worden sei und alle externen Bewerber eine Absage erhalten hätten. Sie habe berechtigterweise ein gestuftes Auswahlverfahren durchgeführt. Dies sei aus Zeitgründen erforderlich gewesen. Die Besetzung der freien Stellen allein mit internen Bewerbern sei völlig ungewiss gewesen. Sie sei auch berechtigt gewesen, das Auswahlverfahren nach Zweckmäßigkeitserwägungen durchzuführen und auf einer ersten Stufe zunächst nur die internen Bewerber zu berücksichtigen.

Nach der Rechtsprechung sei der öffentliche Arbeitgeber berechtigt, einen Arbeitsplatz nur intern auszuschreiben, wenn aufgabenbezogene, personalwirtschaftliche oder haushaltsrechtliche Gründe vorlägen, die nach ihrem Gewicht geeignet seien, den Ausschluss externer Bewerber zu tragen. Nach Abschluss des internen Stellenbesetzungsverfahrens habe sie dann das externe Verfahren abbrechen dürfen, da keine freien Stellen mehr zur Verfügung gestanden hätten. Eine Pflicht zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch habe danach nicht mehr bestanden. Zutreffend habe das Arbeitsgericht im Übrigen erkannt, dass ein etwaiges Indiz für eine Diskriminierung von ihr widerlegt worden sei.

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

Entscheidungsgründe

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung der Klägerin ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und auch mit in jeder Hinsicht zutreffender Begründung abgewiesen. Das Berufungsgericht nimmt insoweit zunächst einmal Bezug

auf die Begründung des Arbeitsgerichts und macht sich diese zu Eigen. Im Hinblick auf die Ausführungen in der Berufungsbegründung ist noch Folgendes auszuführen:

A. Der Klägerin steht der von ihr geltend gemachte Anspruch gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1, Abs. 1 Satz 1 AGG auf Entschädigung nicht zu. Die Beklagte hat nicht gegen das Benachteiligungsverbot im Sinne des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen. Der Umstand, dass die Klägerin nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, indiziert nicht ihre Benachteiligung, da die Beklagte zu dieser Einladung nicht verpflichtet war. Selbst wenn man die Indizwirkung der Nichteinladung im Sinne des § 22 AGG annehmen würde, hätte die Beklagte die danach vermutete Diskriminierung erfolgreich widerlegt. Im Einzelnen gilt Folgendes:

I. Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet. Die Klägerin gilt gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG als Beschäftigte, da sie sich um einen bei der Beklagten ausgeschriebenen Arbeitsplatz beworben hat. Die Beklagte ist gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 Arbeitgeber im Sinne des AGG.

II. Die Fristen für die Geltendmachung des Anspruchs aus den §§ 15 Abs. 4 AGG, 61 b Abs. 1 ArbGG hat die Klägerin gewahrt. Das hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt. Einwendungen hiergegen sind nicht erhoben. Auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts wird gemäß § 69 Abs. 2 Satz 1 ArbGG Bezug genommen.

III. Die Beklagte hat nicht gegen das Benachteiligungsverbot im Sinne der §§ 15 Abs. 1 Satz 1, 7 Abs. 1, 1 AGG verstoßen.

1. § 7 Abs. 1 AGG verbietet sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes u. a. eine Behinderung, eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Im Hinblick auf eine – insbesondere bei einer Einstellung und Beförderung zu treffende – Auswahlentscheidung des Arbeitgebers befinden sich Personen grundsätzlich bereits dann in einer

vergleichbaren Situation, wenn sie sich für die selbe Stelle beworben haben (BAG, Urteil vom 11.08.2016 – 8 AZR 375/15 – Juris, Rn. 20 f).

Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 erfasst nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung „wegen“ eines in § 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der benachteiligenden Behandlung und einem in § 1 AGG genannten Grund muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen. Dafür ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund im Sinne von § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; er muss nicht – gewissermaßen als vorherrschender Beweggrund – Hauptmotiv oder „Triebfeder“ des Verhaltens – handlungsleitend oder bewusstseinsdominant gewesen sein; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an einen Grund im Sinne von § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei bloße Mitursächlichkeit genügt. Bei der Prüfung des Kausalzusammenhangs sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtbetrachtung und –würdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (BAG, a.a.O., Rn. 22).

Für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen sieht § 22 AGG im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz von Benachteiligten vorgelegen hat. Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Die Verletzung der in § 82 Satz 2 SGB IX geregelten Verpflichtung eines öffentlichen Arbeitgebers, eine/n Schwerbehinderte/n Bewerber/in zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, begründet regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung. Diese Pflichtverletzung ist nämlich grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein (BAG, a.a.O., Rn. 23 – 25).

2. Danach ist hier nicht davon auszugehen, dass die Beklagte gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat.

a) Die Klägerin befand sich mit denjenigen Bewerbern, die sich auf die ausgeschriebene Stelle beworben haben, in einer vergleichbaren Situation. Entscheidend ist insoweit nur, dass sie ebenso (externe) Bewerberin war, wie die von der Beklagten eingeladenen (internen) Bewerber.

b) Die Klägerin hat jedoch kein Indiz vorgetragen, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lässt, dass sie benachteiligt worden ist. Entgegen der Auffassung der Klägerin hat die Beklagte ihre Verpflichtung aus § 82 Satz 2 SGB IX a.F. nicht verletzt.

aa) Gemäß § 82 Satz 1 SGB IX a.F. melden die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze. Haben sich schwerbehinderte Menschen um einen solchen Arbeitsplatz z.B. beworben, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt; § 82 Satz 2 und 3 SGB IX.

Durch die Neufassung der Vorschrift in Satz 1 mit Wirkung ab 30.12.2016 ist durch den Gesetzgeber klargestellt worden, dass bei einem erfolgreichen internen Besetzungsverfahren keine Meldepflicht besteht. Darüber hinaus wird durch die Bezugnahme in Satz 2, wonach schwerbehinderte Menschen, die sich „um einen solchen Arbeitsplatz“ – also einen nicht intern besetzten – beworben haben, eingeladen werden müssen, klargestellt, dass bei einer internen Besetzung einer Stelle, die Einladungspflicht für externe schwerbehinderte Bewerber entfällt.

bb) Dem entspricht es, dass nach der Rechtsprechung der in § 82 Satz 2 SGB IX geregelte Anspruch nicht dazu führt, dass Menschen mit Behinderung auch dann vom öffentlichen Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden müssen,

wenn sie zwar nach dem Anforderungsprofil fachlich geeignet sind, aber andere im Anforderungsprofil festgelegte formale Bewerbervoraussetzungen nicht erfüllen (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 18.03.2015 – 3 Sa 371/14 – in: NZA-RR 2015, 443).

cc) Allerdings müssen diese weiteren formalen Bewerbervoraussetzungen sich ihrerseits im Rahmen des Artikel 33 Abs. 2 GG halten und selbst diskriminierungsfrei sein. Das ist hier der Fall. Bei dem Ausschluss externer Bewerber von einem Stellenbesetzungsverfahren handelt es sich um ein zulässiges Differenzierungskriterium. Das entspricht der allgemeinen Auffassung in der Rechtsprechung (z.B. OVG Hamburg, Beschluss vom 29.12.2005 – 1 Bs 260/05 – Juris, Rn. 32 – 40) und Literatur (Kawik, RiA 2018, Seite 49, 53) und wird auch von der Klägerin in der Berufung nicht in Abrede gestellt. Eine unzulässige Diskriminierung wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale liegt hierin offensichtlich nicht.

dd) Danach war die Einladung der Klägerin hier nicht erforderlich. Die externe Ausschreibung der Stellen durch die Beklagte stand unter der Bedingung, dass nicht alle freiwerdenden Stellen intern besetzt werden können. Das hat das Arbeitsgericht nach Auswertung der durchgeführten Beweisaufnahme festgestellt. Dem schließt sich die Berufungskammer an. Der erstinstanzlich vernommene Zeuge J... hat ausdrücklich ausgeführt, dass die Beklagte in die Prüfung der externen Bewerbungen nicht eingestiegen sei, nachdem klar gewesen sei, dass es genug interne Bewerber gegeben habe. Das Verfahren sei dann abgebrochen und am 14.06.2017 sämtlichen externen Bewerbern und Bewerberinnen abgesagt worden. Die Unterlagen seien gar nicht eingesehen worden. Auch der bereits im Vorfeld von der Beklagten erstellte Vermerk zur Genehmigung einer externen Stellenbesetzung (Anlage BB 2, Blatt 150 f d. A.) weist ausdrücklich aus, dass erst nach Abschluss des internen Stellenbesetzungsverfahrens die Zahl der extern zu besetzenden Planstellen feststehe, aller Voraussicht aber ein Personalbedarf bestehen bleibe.

Diesen Unterlagen und der Zeugenaussage lässt sich mit hinreichender Gewissheit entnehmen, dass die Beklagte ihre externe Ausschreibung tatsächlich nur vorsorglich vorgenommen hat und diese mit Besetzung der Stellen gegenstandslos geworden ist.

Rechtliche Bedenken gegen diese Vorgehensweise der Beklagten bestehen nicht. Allenfalls unter Transparenzgesichtspunkten wäre es wünschenswert, dass bereits in den Stellenausschreibungen auf den Vorrang interner Besetzung hingewiesen wird. Dieser unterlassene Hinweis und die mangelnde Transparenz des Ausschreibungsverfahrens ist aber nicht geeignet, eine Diskriminierung der Klägerin zu indizieren.

Da das interne Prüfverfahren zur Stellenbesetzung erfolgreich war, handelt es sich bei den ausgeschriebenen Arbeitsplätzen nicht um solche, für die § 82 Satz 2 SGB IX a.F. eine Einladungspflicht begründet.

ee) Aus der von der Klägerin zitierten Rechtsprechung des BAG ergibt sich nichts Anderes:

Im Verfahren 8 AZR 188/12 ging es um die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitgeber die durch einen Verstoß gegen § 82 Satz 2 SGB IX a.F. begründete Indizwirkung einer Diskriminierung widerlegen kann. Dort hat der Arbeitgeber nur einige, aber nicht alle schwerbehinderten Bewerber eingeladen und dies mit dem Interesse einer effizienten Verwaltung und Praktikabilitätsabwägungen begründet. Dieser Sachverhalt ist mit dem hier zu entscheidenden schon deswegen nicht vergleichbar, weil hier bereits kein Verstoß gegen die Verpflichtung aus § 82 Satz 2 SGB IX a.F. vorliegt.

Auch im Verfahren 8 AZR 194/14 stand ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Pflicht aus § 82 Satz 2 SGB IX a.F. fest. Dort ging es um die Widerlegung dieser Indizwirkung. Diese ist nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zulässig, wenn die Nichtberücksichtigung im Auswahlverfahren ausschließlich aufgrund personalpolitischer Erwägungen, die nicht die fachliche Eignung betreffen, erfolgte. Dort wurde die Mitarbeiterzufriedenheit „als personalpolitischer“ Grund anerkannt.

Auch diese Entscheidung ist aus den bereits genannten Gründen mit dem vorliegenden Fall nicht vergleichbar.

c) Selbst wenn man aber davon ausgehen würde, es liege ein Verstoß der Beklagten gegen die Verpflichtung zur Einladung aus § 82 Satz 2 SGB IX a.F. vor und hieraus folge eine Indiz für die Diskriminierung der Klägerin, so wäre dieses Indiz von der Beklagten widerlegt.

Die Beklagte hat im Verfahren nachgewiesen, dass die Nichteinladung der Klägerin ausschließlich darauf beruhte, dass sie sich als Externe beworben hatte. Wie alle anderen externen Bewerber ist sie alleine aus diesem Grund nicht eingeladen worden. Das hat das Arbeitsgericht bereits zutreffend festgestellt. Die Schwerbehinderung war daher für die Nichteinladung nicht kausal, auch nicht mitursächlich im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

B. Die Klägerin trägt gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Berufung. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.

gez. ... gez. ... gez. ...