

Titel:

Benachteiligungsverbot, Schwerbehinderung, Entschädigungsanspruch, Beweislastumkehr, Rechtsmissbrauchseinwand

Schlagworte:

Benachteiligungsverbot, Schwerbehinderung, Entschädigungsanspruch, Beweislastumkehr, Rechtsmissbrauchseinwand

Rechtsmittelinstanz:

LArbG München, Urteil vom 14.11.2025 – 1 SLa 126/25

Tenor

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung in Höhe von 12.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus diesem Geldbetrag seit dem 07.02.2024 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger und die Beklagte jeweils zur Hälfte.
4. Der Streitwert wird auf 24.000,00 € festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten nunmehr darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung zu zahlen.

2

Der Kläger, der mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehindert ist, bewarb sich am 19.10.2023 auf die von der Beklagten im Internet über das Online-Portal „stepstone“ (www.stepstone.de) ausgeschriebene Stelle „Personalreferent/Volljurist Arbeitsrecht (m/w/d)“ (vgl. Stellenausschreibung, Bl. 35 ff. d.A.). Im Lebenslauf wurde der Beklagten mitgeteilt, dass der Kläger schwerbehindert ist (vgl. Lebenslauf, Bl. 19 d.A.).

3

Die Beklagte ist ein Großhandelsunternehmen und als Anbieter für ... europaweit einer der wichtigsten Partner für die Sie hat ihren Sitz im oberbayerischen ... und ist seit 2018 eine Tochter des

4

Bei der Beklagten existieren ein Betriebsrat sowie eine Schwerbehindertenvertretung.

5

Auf seine Bewerbung vom 19.10.2023 hin fand am 20.11.2023 ein Telefoninterview mit einer Mitarbeiterin der Beklagten statt. Am 28.11.2023 erhielt der Kläger per E-Mail eine Bewerbungsabsage (vgl. Absage, Bl. 44 d.A.).

6

Mit Schreiben vom 23.01.2024 machte der Kläger gegenüber der Beklagten eine Diskriminierungsanzeige gemäß § 15 Abs. 4 AGG geltend (vgl. zum genauen Wortlaut, Bl. 45 ff. d.A.). Mit Schreiben ebenfalls vom 23.01.2024 reichte der Kläger ferner eine AGG-Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle der Beklagten ein (vgl. Bl. 49 ff. d.A.). Bezüglich der weiteren Korrespondenz in diesem Zusammenhang wird auf die Anlagen 7 bis 11 der Klageschrift verwiesen (vgl. Bl. 16 f., 51 ff. d.A.).

7

Am 20.04.2024 reichte der Kläger die streitgegenständliche Entschädigungsklage ein, die am selben Tag beim Arbeitsgericht München eingegangen ist.

8

Der Kläger ist der Auffassung, dass er von der Beklagten aufgrund seiner Schwerbehinderung im Auswahlverfahren benachteiligt bzw. diskriminiert worden sei. Die Beklagte habe gegen mehrere Förderpflichten aus § 164 SGB IX verstoßen. Insbesondere habe die Beklagte nach Eingang der Bewerbung des Klägers weder den Betriebsrat, noch die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet. Entgegen der gegnerischen Auffassung sei auf der Bewerbungsmaske ausweislich des Ausdrucks kein Haken, der im Falle einer Behinderung zu setzen sei (vgl. Bl. 120 d.A. sowie Ausdruck der Maske, Bl. 137 f. d.A.). Gegenüber der Agentur für Arbeit habe die Beklagte keinen betreuten Vermittlungsauftrag eingereicht. Auch habe sie die Agentur für Arbeit nicht frühzeitig in den Einstellungsprozess eingebunden. Weiter sei nicht intern geprüft worden, ob die Stelle mit schwerbehinderten Menschen hätte besetzt werden können. Eine rechtskonforme „Gefährdungsanalyse“ auf die ausgeschriebene Stelle habe sie nicht erstellt und vorgelegt. Auch habe die Beklagte die AGG-Beschwerde des Klägers nicht verbeschieden. Mit ihren Ausführungen zur Belastbarkeit des Klägers erbringe die Beklagte gerade den Vollbeweis. Eine selbständige Tätigkeit in Teilzeit sage nichts über die Belastbarkeit des Klägers zum Zeitpunkt der Bewerbung aus (vgl. Bl. 122 d.A.).

9

Der Kläger behaupte die Verletzung der genannten Förderpflichten auch nicht ins Blaue hinein, vielmehr sei es ausreichend, die Verletzung von Förderpflichten zu rügen, der Beklagten obliege dann die volle Darlegungs- und Beweislast. Dieser komme die Beklagte nicht nach, sie positioniere sich jedenfalls zum betreuten Vermittlungsauftrag und zur Konsultation der Mitarbeitergremien überhaupt nicht. Die Ausführungen der Beklagten zur Widerlegung der Vermutungswirkung seien unzureichend, sie könne insoweit auch nicht den Vollbeweis erbringen, dass die Schwerbehinderung des Klägers in einem Motivbündel keine Rolle gespielt habe. Die anderweitige Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen könne die Vermutungswirkung nach § 22 AGG nicht widerlegen. Gleiches gelte für die mutmaßliche Erfüllung der Beschäftigungsquote, welche vorliegend schon gar nicht erfüllt werde. Mit Nichtwissen werde die Beschäftigungszahl der Beklagten bestritten sowie die Anzahl der dort arbeitenden schwerbehinderten Menschen (vgl. Bl. 123 d.A.).

10

Die Ausführungen der Beklagten zu einem angeblichen Rechtsmissbrauch des Klägers seien wenig ergiebig. Die Beklagte komme schon ihrer Darlegungs- und Beweislast nicht nach, indem sie Fehler und Ungenauigkeiten hinsichtlich der E-Mail-Korrespondenz für das Telefonat und der Bewerbungsunterlagen vortrage und auf „Presseberichterstattungen“ verweise. Auch sei bereits mehrfach entschieden worden, dass auch eine Vielzahl von AGG-Verfahren keine Rückschlüsse auf eine nicht ernsthafte Bewerbung erlaube und kein Indiz für eine Rechtsmissbräuchlichkeit darstelle (vgl. Bl. 124 ff. d.A.). Vielmehr habe sich der Kläger mit vollständigen Bewerbungsunterlagen auf eine Stelle im Großraum München beworben, auf die er mit seinem Bewerberprofil idealerweise passe, und versucht, sich nach Bewerbungsabsage als Nachrücker ins Spiel zu bringen. Die Tatbestandsvoraussetzungen des Einwands des Rechtsmissbrauchs lägen jedenfalls nicht vor. Die Nichtbesetzung der Stelle werde mit Nichtwissen bestritten, jedenfalls sei dies für eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG unerheblich.

11

Was die Gehaltshöhe für die streitgegenständliche Stelle anbelange, so gehe der Kläger von einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung von mindestens 6.000,00 € aus. Da es sich bei der Beklagten um einen „leistungsstarken Schädiger“ handle, die Entschädigung generalpräventiv wirken solle und die Anzahl der Verstöße – hier handle es sich mindestens zwei Verstöße – sowie die Uneinsichtigkeit der Beklagten ebenfalls eine Rolle spiele, seien vier Bruttomonatsgehälter angemessen.

12

Die Beklagte habe keinerlei Beweis darüber erbracht, dass der Kläger auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, was den Entschädigungsanspruch entsprechend § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG auf lediglich drei Monatsgehälter begrenzen würde. Die Beklagte trage für die Relevanz der Kappungsgrenze des § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG die volle Darlegungs- und Beweislast.

13

Der Kläger beantragt zuletzt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine angemessene Entschädigung in Geld zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch den Betrag von EUR 24.000,- nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus diesem Geldbetrag seit dem 07.02.2024.

14

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

15

Die Beklagte ist der Auffassung, dass die Klage unbegründet sei. Der geltend gemachte Anspruch bestehe nicht. Es liege keinerlei Diskriminierung durch die Beklagte vor, ferner sei das Vorgehen des gerichtsbekannten AGG-Hoppers rechtsmissbräuchlich.

16

Der Kläger stelle unsubstantiierte Behauptungen ins Blaue hinein auf, er habe schon keine Indizien vorgetragen.

17

Die Bewerbung erfolge über das Bewerbungssystem bzw. Bewerbungsmanagementtoll „perbit“. Durch setzen eines Hakens könne die sich bewerbende Person ihre (Schwer-)Behinderung angeben, wobei in diesem Fall die Bewerbung automatisch an den Betriebsrat weitergeleitet werde. Ferner gebe es bei der Beklagten einen Inklusionsbeauftragten sowie eine AGG-Beschwerdestelle. Ebenso sei eine „Gefährdungsanalyse“ in Bezug auf die streitgegenständliche Stelle erstellt und dabei geprüft worden, ob und wie weit die Stelle mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.

18

Der Vorwurf der Diskriminierung sei abwegig, dies zeige der Umstand, dass die Beklagte eine Vielzahl von schwerbehinderten bzw. diesen gleichgestellten Menschen beschäftige. Die Beklagte beschäftige 129 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die schwerbehindert sind, und 41 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Insgesamt seien ausgehend von 3.240 Mitarbeitenden 5,25 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beklagten schwerbehindert bzw. gleichgestellt.

19

Ungeachtet dessen handele es sich um ein rechtsmissbräuchliches Vorgehen des Klägers. Der Kläger habe kein ernsthaftes Bewerbungsverfahren geführt. Es sei ihm lediglich darum gegangen, den formalen Status eines Bewerbers zu erlangen mit dem Ziel, Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadensersatz geltend zu machen.

20

Die E-Mail-Korrespondenz nach Eingang Bewerbung für die Vereinbarung eines Telefoninterviews enthalte viele Fehler und Ungenauigkeiten. So sei u.a. die Anrede mehrfach fehlerhaft, weiter werde nicht auf Groß- und Kleinschreibung geachtet, die Formulierungen seien unangemessen („plaudern“; vgl. Bl. 85 ff. d.A.). Auch der Lebenslauf enthalte Fehler und Ungenauigkeiten und ergebe ein uneinheitliches Erscheinungsbild hinsichtlich Groß- und Kleinschreibung sowie fehlenden Leerzeichen (vgl. Bl. 88 d.A.).

21

Der Kläger habe während des Gesprächs den Eindruck vermittelt, er sei nicht ernsthaft an der Stelle interessiert (Bl. 89 ff. d.A.). Er habe sich auf die Stelle beworben, obgleich er die in der Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen nicht erfülle wie die erforderliche „Belastbarkeit“ aufgrund seiner derzeitigen Teilzeittätigkeit und der Äußerung, aus der Belastung herausgegangen zu sein, er habe Bewerbungsunterlagen nur unvollständig übermittelt, indem er nicht wie ausgeschrieben, Gehaltsvorstellungen habe zukommen lassen (Bl. 90 d.A.). Auch im Gespräch habe er auf Nachfrage keine konkreten Gehaltsvorstellungen genannt. Der Kläger setze sich während des gesamten Bewerbungsverfahrens nicht mit den in der Stellenausschreibung genannten Kriterien „teamorientiert“, „Zuverlässigkeit“, „Entwicklungsbereitschaft“ auseinander (Bl. 90 ff. d.A.).

22

Bei einer Gesamtschau dieser Umstände sei daher festzustellen, dass es sich bei dem Kläger um einen AGG-Hopper handle, der nicht ernsthaft an der Stelle interessiert gewesen sei, sondern eine Ablehnung

seiner Bewerbung provoziert habe, mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche aus § 15 AGG geltend machen zu können. Dies sei ein „Geschäftsmodell“.

23

Im Übrigen sei die streitgegenständliche Stelle nicht besetzt worden.

24

Das Bruttogehalt betrage bei der Beklagten ca. 3.500,00 €, die Stelle werde tariflich nach Rahmenentgelttarifvertrag vergütet.

25

Zum weiteren Vorbringen der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Protokolle verwiesen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 495, 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO.

Entscheidungsgründe

26

Die Klage ist zulässig (I.) und zum Teil begründet (II.).

I.

1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist eröffnet, § 2 Abs. 1 Nr. 3 c) ArbGG.

2. Das Arbeitsgericht München ist örtlich zuständig, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 17 ZPO.

3. Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger durfte die Höhe der von ihm begehrten Entschädigung in das Ermessen des Gerichts stellen. Die Vorschrift des § 15 Abs. 2 AGG räumt dem Gericht bei der Bestimmung der Höhe der Entschädigung einen Ermessensspielraum ein, weshalb eine konkrete Bezifferung des Zahlungsantrags nicht notwendig ist. Der Kläger hat auch Tatsachen dargetan, die das Gericht bei der Festlegung der Höhe der Entschädigung heranziehen soll. Er hat das erzielbare Bruttomonatsgehalt mit 6.000,00 € benannt und einen nicht zu unterschreitenden Mindestbetrag von 24.000,00 € (= vier Bruttomonatsgehälter) angegeben.

II.

27

Die Klage ist im tenorierten Umfang begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger gemäß § 15 Abs. 2 S. 1 AGG wegen eines immateriellen Schadens eine Entschädigung in Höhe von 12.000,00 € zu zahlen. Im Übrigen war die Klage abzuweisen.

28

1. Der Kläger hat das Entschädigungsbegehren frist- und formgerecht geltend gemacht und eingeklagt (§§ 15 Abs. 4 AGG, 61 b ArbGG). Nach der Absage vom 28.11.2023 hat der Kläger binnen zwei Monaten mit Schreiben vom 23.01.2024 den Entschädigungsanspruch geltend gemacht und sodann innerhalb der Frist des § 61 b Abs. 1 ArbGG am 20.04.2024 beim Arbeitsgericht München Klage eingereicht.

29

2. Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist für den Kläger als Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis nach § 6 Abs. 1 S. 2 Alt. 1 AGG eröffnet. Dies folgt bereits aus dem Umstand, dass er eine Bewerbung eingereicht hat, denn § 6 Abs. 1 S. 2 Alt. 1 AGG enthält einen formalen Bewerberbegriff (vgl. u.a.: BAG, Urt. v. 19.05.2016 – 8 AZR 470/14 – m.w.N., zitiert nach juris).

30

3. Der Kläger hat seine Schwerbehinderung ausreichend nachgewiesen, indem er als Anlage mit der Klageschrift eine Kopie seines Schwerbehindertenausweises beim Arbeitsgericht München eingereicht hat.

31

4. Der Kläger hat durch seine Nichtberücksichtigung im Einstellungsverfahren eine unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG erfahren.

32

a) Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus, wobei § 7 Abs. 1 AGG sowohl unmittelbare als auch

mittelbare Benachteiligungen (§ 3 Abs. 1, Abs. 2 AGG) verbietet. Das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG untersagt im Anwendungsbereich dieses Gesetzes eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, u.a. wegen einer Behinderung. Zudem dürfen Arbeitgeber nach § 164 Abs. 2 S. 1 SGB IX schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu nach § 164 Abs. 2 S. 2 SGB IX die Regelungen des AGG. Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG erfasst nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grund muss demnach ein ursächlicher Zusammenhang bestehen. Dasselbe gilt für das besondere Benachteiligungsverbot in § 164 Abs. 2 S. 1 SGB IX. Auch hier muss zwischen der Benachteiligung und dem Grund – hier der Schwerbehinderung – ein Kausalzusammenhang bestehen. Soweit es – wie im Streitfall – um eine unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG geht, ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund i.S.v. § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG an einen Grund i.S.v. § 1 AGG bzw. die (Schwer-)Behinderung anknüpft oder durch diese/n motiviert ist, wobei die bloße Mitursächlichkeit genügt. Die Vorschrift des § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen 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 die andere Partei die Beweislast (Vollbeweis) dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Es müssen Indizien vorgetragen werden, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen. Die andere Partei muss dann Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben. Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, begründet regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung. Diese Pflichtverletzungen sind grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein (st. Rspr., z.B. BAG, Urteil vom 14.06.2023 – 8 AZR 136/22, Rn. 15 ff.; BAG Urteil vom 19.01.2023 – 8 AZR 437/21, NZA 2023, 688; BAG, Urteil vom 29.04.2021 – 8 AZR 279/20 – m.w.N., zitiert nach juris). Zudem kommt es darauf, ob es andere Bewerber/innen gegeben hat und ob ein/e von der Beklagten ausgewählte/r Bewerber/in die Stelle angetreten hat, nicht an (vgl. BAG, Urteil vom 26.11.2020 – 8 AZR 59/20, Rn. 19; BAG, Urteil vom 19.12.2019 – 8 AZR 2/19, Rn. 28 ff.).

33

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Kläger eine unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG wegen seiner Schwerbehinderung erfahren. Die Beklagte hat jedenfalls weder gesondert geprüft, ob die ausgeschriebene Stelle mit einer schwerbehinderten Person besetzt werden konnte, noch hat sie frühzeitig in geeigneter Art und Weise Verbindung mit der Bundesagentur für Arbeit aufgenommen und den freien Arbeitsplatz gemeldet (§ 164 Abs. 1 S. 1, S. 2 SGB IX) sowie den bei ihr eingerichteten Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung entgegen den Vorgaben des § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX über die Bewerbung des Klägers nicht unmittelbar nach deren Eingang unterrichtet. Dieser Umstand begründet die Vermutung, dass die Schwerbehinderung des Klägers kausal für die Benachteiligung war.

34

aa) Die Beklagte hat jedenfalls weder gesondert geprüft, ob die ausgeschriebene Stelle mit einer schwerbehinderten Person besetzt werden konnte, noch hat sie frühzeitig in geeigneter Art und Weise Verbindung mit der Bundesagentur für Arbeit aufgenommen und den freien Arbeitsplatz gemeldet (§ 164 Abs. 1 S. 1, S. 2 SGB IX). Die Meldepflicht soll gewährleisten, dass der Arbeitgeber von der Bundesagentur für Arbeit Kenntnis über geeignete schwerbehinderte Bewerber für die freie Stelle erhält. Damit soll möglichst vielen geeigneten schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit gegeben werden, Arbeit zu finden. Es handelt sich um gesetzlich vorgesehene Instrumente zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Arbeitsleben (vgl. zum inhaltsgleichen § 81 Abs. 1 S. 2 SGB IX a.F.: BAG, Urteil vom 12.09.2006 – 9 AZR 807/05 – m.w.N., zitiert nach juris; vgl. a. LAG Köln, Urteil vom 30.06.2021 – 11 Sa 1172/20). Die Verbindungsaufnahme mit der BA muss sach- und zweckgerecht erfolgen. Es bedarf der Angaben der Daten, die für einen qualifizierten Vermittlungsvorschlag

seitens der BA erforderlich sind, wie etwa die Mitteilung der konkreten Stellenbeschreibung oder des Anforderungsprofils (LPK-SGB IX/Franz Josef Düwell, 5. Aufl. 2019, SGB IX § 164 Rn. 139 m.w.N.). Die BA oder der Integrationsfachdienst sind ihrerseits nach § 164 Abs. 1 S. 3 SGB IX verpflichtet, auf der Basis des Anforderungsprofils bzw. der Stellenbeschreibung geeignete Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. Der Arbeitgeber kann entweder seine konkrete Betreuungsperson bei der BA informieren oder das Online-Portal der BA nutzen (Kleinebrink DB 2019, 1505, 1506).

35

bb) Zudem hat die Beklagte den bei ihr eingerichteten Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung entgegen den Vorgaben des § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX über die Bewerbung des Klägers nicht unmittelbar nach deren Eingang unterrichtet. Sinn und Zweck der Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung ist es, dass der Arbeitgeber frühzeitig Transparenz über die eingegangenen Bewerbungen gegenüber den betrieblichen Interessenvertretungen schafft, soweit es um Bewerbungen schwerbehinderter Menschen geht. Hierbei hat der Arbeitgeber so umfassend zu informieren, dass die Mitarbeitergremien in die Lage versetzt werden, die ihr auferlegten Pflichten wahrzunehmen, insbesondere die Interessen der schwerbehinderten Menschen sachgerecht zu vertreten. All dies ist aber nur möglich, wenn der Arbeitgeber die Mitarbeitergremien zielgerichtet über eingegangene Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen informiert (vgl. LAG Hessen Urteil vom 12.10.202 – 7 Sa 1042/19, Rn. 74).

36

cc) Entgegen der Annahme der Beklagten war die Behauptung des nach § 22 AGG für das Indiz primär darlegungspflichtigen Klägers, die Beklagte habe Förderpflichten aus § 164 Abs. 1 SGB IX verletzt, nicht als Behauptung „ins Blaue hinein“ unbeachtlich.

37

An die Substanziierungslast der primär darlegungspflichtigen Partei dürfen keine überzogenen Anforderungen gestellt werden. Die Partei ist nicht verpflichtet, den streitigen Lebenssachverhalt in allen Einzelheiten darzustellen. Ein Sachvortrag zur Begründung eines Anspruchs ist bereits dann schlüssig und erheblich, wenn die Partei Tatsachen vorträgt, die in Verbindung mit einem Rechtssatz geeignet und erforderlich sind, das geltend gemachte Recht als in der Person der Partei entstanden erscheinen zu lassen. In der Rechtsprechung sowohl des BAG als auch des BGH ist zudem anerkannt, dass eine Partei Tatsachen behaupten kann, über die sie mangels entsprechender Erkenntnisquellen oder Sachkunde kein zuverlässiges Wissen besitzt und auch nicht erlangen kann, die sie aber nach Lage der Dinge für wahrscheinlich oder jedenfalls für möglich hält, d.h. die sie nur vermutet. Die Grenze zum unzulässigen und damit unbeachtlichen Sachvortrag ist grundsätzlich erst erreicht, wenn die Partei ohne greifbare Anhaltspunkte für das Vorliegen eines bestimmten Sachverhalts willkürlich Behauptungen „aufs Geratewohl“ oder „ins Blaue hinein“ aufstellt. Bei der Annahme von Willkür in diesem Sinne ist allerdings Zurückhaltung geboten. In der Regel wird sie nur bei Fehlen jeglicher tatsächlicher Anhaltspunkte vorliegen (BAG, Urteil vom 14.06.2023 – 8 AZR 136/22, Rn. 27 ff.).

38

Vor dem Hintergrund, dass ein Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung begründet, hat der Kläger mit seinem Vorbringen, die Beklagte habe besagte Förderpflichten aus § 164 Abs. 1 SGB IX verletzt, indem sie weder einen betreuten Vermittlungsauftrag bei der Bundesagentur für Arbeit eingereicht, noch den bei ihr eingerichteten Gremien entsprechend den gesetzlichen Vorgaben unterrichtet, Tatsachen behauptet, die in Verbindung mit dem vorstehenden Rechtssatz geeignet sind, die Vermutung zu begründen, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Der Kläger durfte die Behauptungen auch in den Rechtsstreit einführen, obwohl er dies nur vermutete. Er durfte diese von ihm nur vermutete Tatsache behaupten, weil er mangels eigener Erkenntnisquellen keine sichere Kenntnis von einer fehlenden ordnungsgemäßen Unterrichtung des Betriebsrats hatte und auch nicht erlangen konnte (vgl. BAG, Urteil vom 14.06.2023 – 8 AZR 136/22, Rn. 27 ff.; BAG 1.7.2021 – 8 AZR 297/20, BAGE 175, 228 Rn. 35 = NZA 2021, 1770). Insoweit handelt es sich um tatsächliche Verhältnisse in der Sphäre der Beklagten, in die der Kläger keinen Einblick hatte und sich zumutbar auch keinen Einblick verschaffen konnte. Der Kläger hat seine Behauptung, die Beklagte habe jedenfalls gegen Förderpflichten aus § 164 Abs. 1 S. 1, S. 2, S. 4 SGB IX verstoßen, gerade

nicht willkürlich „aufs Geratewohl“ oder „ins Blaue hinein“ aufgestellt; ihm kann – bei wertender Betrachtung – Willkür, bei deren Annahme wie oben dargestellt Zurückhaltung geboten ist, nicht vorgehalten werden.

39

Die Beklagte, die im Hinblick auf die vom Kläger behaupteten Verstöße gegen die Verpflichtung aus § 164 Abs. 1 SGB IX nach § 138 Abs. 2 ZPO die sekundäre Darlegungslast traf, konnte sich demzufolge nicht auf ein einfaches Bestreiten beschränken, vielmehr konnte von ihr das substantiierte Bestreiten der behaupteten Tatsache unter Darlegung der für das Gegenteil sprechenden Tatsachen und Umstände verlangt werden (vgl. etwa BAG 04.05.2022 – 5 AZR 359/21, NZA 2022, 1020 Rn. 29; 27.05.2015 – 5 AZR 88/14, BAGE 152, 1 Rn. 31 = NZA 2015, 1053). BAG, Urteil vom 14.06.2023 – 8 AZR 136/22, Rn. 39). Die Beklagte hat die Behauptung des Klägers hinsichtlich § 164 Abs. 1 S. 1, 2 SGB IX allerdings weder substantiiert noch einfach bestritten, sondern von einer Erwidern abgesehen. Damit gilt der Vortrag des Klägers insoweit nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden. Gleiches gilt für die Behauptung des Klägers hinsichtlich eines Verstoßes gegen § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX und der Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung. Die Beklagte hat hierauf nicht erwidert. Lediglich zur Übermittlung der Bewerbung an den Betriebsrat erwiderte die Beklagte, sie verwende das Bewerbungssystem bzw. Bewerbungsmanagementtool „perbit“, wobei die sich bewerbende Person durch das Setzen eines Hakens ihre (Schwer-)Behinderung angeben könne, in diesem Fall werde die Bewerbung automatisch an den Betriebsrat weitergeleitet. Der Kläger legte die auszufüllende Bewerbungsmaske als Anlage K 12 vor, ein Feld, in dem ein Haken gesetzt werden kann, ist dort nicht ersichtlich. Weiterer Beweisantritt der Beklagten erfolgte nicht, so dass davon auszugehen ist, dass auch der bei der Beklagten eingerichtete Betriebsrat nicht unmittelbar über den Bewerbungseingang informiert wurde.

40

dd) Nachdem die Beklagte nach vorstehenden Ausführungen weder ihre Prüfpflicht noch ihre Mitteilungspflicht ordnungsgemäß erfüllte sowie die in § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX benannten Gremien nicht unterrichtete, ist die Vermutung einer Benachteiligung des Klägers wegen einer Schwerbehinderung gegeben.

41

ee) Da jedenfalls Verstöße gegen § 164 Abs. 1 S. 1, S. 2, S. 4 SGB IX vorliegen, kann offenbleiben, ob gegebenenfalls noch weitere Verstöße der Beklagten gegen die zugunsten schwerbehinderter Menschen getroffenen Verfahrens- und/oder Förderbestimmungen vorlagen oder ob die unterbliebene Beantwortung der Beschwerde des Klägers nach § 13 AGG durch die Beklagte ein Indiz nach § 22 AGG für eine Benachteiligung des Klägers wegen der Schwerbehinderung sein kann (vgl. a. BAG, Urteil vom 25.11.2021 – AZR 313/20).

42

5. Die Verpflichtung aus § 164 Abs. 1 SGB IX trifft den Arbeitgeber auch unabhängig davon, ob er die Beschäftigungsquote nach § 154 Abs. 1 SGB IX erfüllt hat. Damit ist zwar weder ein Einstellungs- noch ein Beförderungsanspruch verbunden. Es soll aber erreicht werden, dass die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gefördert wird (vgl. BAG 17. August 2010 – 9 AZR 839/08 – AP Nr. 4 zu § 15 AGG = NZA 2011, 153 = EzA § 81 SGB IX Nr. 21, Rn. 37).

43

6. Die Beklagte hat nicht hinreichend dargelegt, dass die zu vermutende Benachteiligung des Klägers im Bewerbungsverfahren ausschließlich auf anderen Gründen als die der Schwerbehinderung beruht.

44

a) Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Hierfür gilt jedoch das Beweismaß des sogenannte Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe – bzw. hier die Schwerbehinderung – zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben. Der Arbeitgeber kann eine Vermutung nach § 22 AGG widerlegen, indem er darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass die klagende Partei eine formale Qualifikation nicht aufweist oder eine formale Anforderung nicht erfüllt, die unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit an sich ist. In einem solchen Fall kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass die Bewerbung ausschließlich aus diesem Grund ohne Erfolg blieb. Es fehlt dann am Kausalzusammenhang zwischen der benachteiligenden Behandlung und einem in §

1 AGG genannten Grund. Ebenso kann der Arbeitgeber die Vermutung der Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes dadurch widerlegen, dass er substantiiert dazu vorträgt und im Bestreitensfall beweist, dass er bei der Behandlung aller Bewerbungen nach einem bestimmten Verfahren vorgegangen ist, das eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes ausschließt (BAG, Urteil vom 14.06.2023 – 8 AZR 136/22, Rn. 42 ff.; BAG, Urteil v. 25.10.2018 – 8 AZR 501/14 – m.w.N., zitiert nach juris).

45

b) Danach hat die Beklagte die Vermutung, dass der Kläger die unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG wegen der Schwerbehinderung erfahren hat, nicht widerlegt. Die Beklagte hat schon keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere Gründe als die Schwerbehinderung zu der ungünstigeren Behandlung des Klägers geführt haben.

46

Die Beklagte hat nicht hinreichend substantiiert dargelegt, dass der Kläger mangels formaler, unverzichtbarer Qualifikation für die Ausübung der ausgeschriebenen Tätigkeit ungeeignet ist. Die in der Stellenausschreibung der Beklagten geforderten Qualifikationen sind keine formalen Anforderungen, die unverzichtbare Voraussetzungen für die Ausübung der ausgeschriebenen Tätigkeit sind, soweit die Beklagte sich auf darauf beruft, der Kläger sei entgegen der in Stellenausschreibung geforderten Anforderung „für diese herausfordernde Position sind ein gesundes Maß an Durchsetzungsvermögen, Belastbarkeit und Reisebereitschaft unerlässlich“ nicht „belastbar“ und er setze sich nicht mit den in der Stellenausschreibung genannten Kriterien „teamorientiert“, „Zuverlässigkeit“, „Entwicklungsbereitschaft“ auseinander. Deren etwaiges Fehlen vermag nicht den Kausalzusammenhang zwischen der benachteiligenden Behandlung und einem in § 1 AGG genannten Grund zu unterbrechen, zumal die Beklagte nicht einmal vorträgt, dass sie den Kläger für offensichtlich ungeeignet halte aufgrund des Anforderungsprofils der streitgegenständlichen Stelle, sondern diese Argumente auf den Rechtsmissbrauchseinwand bezieht.

47

Weiterhin kann dem Vorbringen der Beklagten ein diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren, welches eine Benachteiligung ausschließt, nicht entnommen werden (vgl. hierzu auch: BAG, Ur. v. 11.08.2016 – 8 AZR 4/15 –, zitiert nach juris). Die Beklagte hat zum Auswahlverfahren insgesamt keine Ausführungen gemacht, die darauf schließen lassen könnten, dass die Beklagte bei der Behandlung aller Bewerbungen nach einem bestimmten Verfahren vorgegangen wäre, das eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes ausschließen würde.

48

Vor diesem Hintergrund kann nicht von einer Widerlegung der Vermutung einer Benachteiligung ausgegangen werden.

49

7. Auch der seitens der Beklagten erhobene rechtshindernde Einwand des Rechtsmissbrauchs ist nicht gegeben.

50

a) Nach § 242 BGB sind durch unredliches Verhalten begründete oder erworbene Rechte oder Rechtsstellungen grundsätzlich nicht schutzwürdig. Danach hätte der Kläger die Rechtsstellung als Bewerber i.S.v. § 6 Abs. 1 S. 2 AGG treuwidrig erworben mit der Folge, dass die Ausnutzung dieser Rechtsposition rechtsmissbräuchlich wäre, wenn er sich nicht beworben haben sollte, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihm darum gegangen sein sollte, nur den formalen Status als Bewerber i.S.v. § 6 Abs. 1 S. 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen (vgl. etwa BAG, Urteil vom 14.06.2023 – 8 AZR 136/22, Rn. 48; BAG, Urteil vom 11.08.2016, a.a.O.; BAG 19.05.2016 – 8 AZR 470/14, BAGE 155, 149, Rn. 32 ff.).

51

b) Danach ist das Entschädigungsverlangen des Klägers nicht dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt. Eine Würdigung sämtlicher Umstände ergibt, dass der Kläger mit seiner Bewerbung nicht nur die formale Position eines Bewerbers i.S.v. § 6 Abs. 1 S. 2 AGG erlangen wollte mit dem alleinigen Ziel, Ansprüche auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG

geltend machen zu können. Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, der Kläger habe sich nicht ernsthaft auf die Stelle beworben, weil er in der Stellenausschreibung genannte Anforderungen nicht erfülle, unvollständige Unterlagen übermittelt habe, sich nicht mit entsprechenden Punkten der Stellenausschreibung auseinandersetzt habe, Fehler und Ungenauigkeiten in den Bewerbungsunterlagen und der Kommunikation zu finden seien und der Kläger als gerichtsbekannter AGG-Hopper offensichtlich ein „Geschäftsmodell“ verfolge.

52

Ein rechtsmissbräuchliches Verhalten kann in diesem Zusammenhang nur angenommen werden, wenn sich ein systematisches und zielgerichtetes Vorgehen der Person feststellen lässt, das auf der Erwägung beruht, bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise werde letztlich ein auskömmlicher „Gewinn“ verbleiben (vgl. BAG, Urteil vom 14.06.2023 – 8 AZR 136/22, Rn. 50; BAG 25.10.2018 – 8 AZR 562/16, NZA 2019, 527 Rn. 55; 11.8.2016 – 8 AZR 4/15, BAGE 156, 71 Rn. 67 = NZA 2017, 310).

53

Die von der Beklagten vorgetragenen Umstände rechtfertigen nicht den Schluss, die Bewerbung des Klägers auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle und die sich an die Ablehnung anschließende Entschädigungsklage seien Teil eines systematischen und zielgerichteten Vorgehens des Klägers im Rahmen eines „Geschäftsmodells“. Vielmehr verbleibt die „gute Möglichkeit“, dass der Kläger ein ernsthaftes Interesse an dem Erhalt der Stelle hatte, und dass er mit der Erhebung der Entschädigungsklage zulässigerweise seine Rechte nach dem AGG wahrgenommen hat.

54

Soweit die Beklagte geltend macht, der Kläger habe sich auf die Stelle beworben, obgleich er in der Stellenausschreibung genannte Voraussetzungen nicht erfülle („Belastbarkeit“), er also ungeeignet sei, weshalb davon auszugehen sei, dass er die Ablehnung seiner Bewerbung provoziert habe, erlaubt nicht den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers. Der Umstand, dass ein/e Bewerber/in nicht alle in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen erfüllt, mag zwar ebenfalls die Erfolgsaussichten der Bewerbung mindern, er lässt aber noch nicht den Schluss zu, die betreffende Person habe nur die formale Position eines Bewerbers i.S.v. § 6 Abs. 1 S. 2 AGG erlangen wollen mit dem alleinigen Ziel, eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend zu machen (so bereits BAG, Urteil vom 11.08.2016, a.a.O., zitiert nach juris).

55

Soweit die Beklagte geltend macht, der Kläger habe kein Interesse an der Stelle, weil die E-Mail-Korrespondenz nach Eingang Bewerbung für die Vereinbarung eines Telefoninterviews viele Fehler und Ungenauigkeiten enthalte (mehrfach fehlerhafte Anrede, fehlerhafte Groß- und Kleinschreibung, unangemessene Formulierungen) genauso wie der Lebenslauf aufgrund vieler Fehler und Ungenauigkeiten ein uneinheitliches Erscheinungsbild ergebe (fehlerhafte Groß- und Kleinschreibung, fehlenden Leerzeichen) erlaubt ebenfalls nicht den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten. Genauso wenig geeignet, den Einwand des Rechtsmissbrauchs zu begründen, ist das Vorbringen der Beklagten, der Kläger habe während des Gesprächs den Eindruck vermittelt, er sei nicht ernsthaft an der Stelle interessiert, weil er Bewerbungsunterlagen nur unvollständig übermittelt habe, indem er nicht wie ausgeschrieben Gehaltsvorstellungen habe zukommen lassen, im Gespräch auf Nachfrage keine konkreten Gehaltsvorstellungen nennen konnte, und er sich im gesamten Prozess nicht mit den in der Stellenausschreibung genannten Kriterien „teamorientiert“, „Zuverlässigkeit“, „Entwicklungsbereitschaft“ auseinandergesetzt habe.

56

Denn wie viel „Mühe“ ein Bewerber sich mit seinem Bewerbungsschreiben und den weiteren Bewerbungsunterlagen gegeben hat, wie ansprechend seine Präsentation ist und wie eindringlich und überzeugend er ein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle bekundet hat, mag zwar ein Umstand sein, der für die konkrete Auswahlentscheidung des Arbeitgebers den Ausschlag geben kann. Es existiert hingegen weder ein Erfahrungssatz des Inhalts, dass nur derjenige, der ein solches Bewerbungsschreiben verfasst, an der Stelle interessiert ist, noch der gegenteilige Erfahrungssatz, dass derjenige, dessen Bewerbungsschreiben diesen Vorgaben nicht entspricht, sich nur mit dem Ziel bewirbt, die formale Position des Bewerbers i.S.v. § 6 Abs. 1 S. 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG geltend machen zu können (vgl. etwa BAG, Urteil vom

14.06.2023 – 8 AZR 136/22, Rn. 53; BAG, Urteil vom 31.3.2022 – 8 AZR 238/21, NZA 2022, 1401 Rn. 47; 26.1.2017 – 8 AZR 848/13, BeckRS 2017, 112923 Rn. 136 m.w.N.; BAG, Urteil vom 19.05.2016 – 8 AZR 477/14, Rn. 36).

57

Auch eine Gesamtschau sämtlicher aus Sicht der Beklagten für einen Rechtsmissbrauch sprechenden Umstände ist nicht geeignet, das Entschädigungsverlangen des Klägers als rechtsmissbräuchlich einzuordnen. Es kann nicht angenommen werden, dass er nicht jedenfalls auch daran interessiert war, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Eine Bewerbung eines Rechtsanwalts, der bestehende Mandatsverhältnisse hat und derzeit in Teilzeit tätig ist, ist kein Indiz für eine Scheinbewerbung (vgl. dazu a. BAG vom 19.05.2016 – 8 AZR 470/14). Aufgrund veränderter beruflicher oder persönlicher Situationen kann es dazu kommen, dass Menschen mit einem bestimmten Wohnsitz und einem bestimmten Dienstsitz sich auf eine andere Stelle bewerben. Im vorliegenden Fall passt der Kläger mit seiner Ausbildung zu der Stelle, auf die er sich beworben hat („Personalreferent/Volljurist Arbeitsrecht“), es handelt sich um eine Stell im Großraum München und ferner hat der Kläger bereits zuvor ausweislich seines Lebenslaufs in Anstellungsverhältnissen gearbeitet.

58

Auf Rechtsmissbrauch kann auch nicht daraus geschlossen werden, dass eine Person eine Vielzahl erfolgloser Bewerbungen versandt und mehrere Entschädigungsprozesse geführt hat oder führt (vgl. etwa BAG 18.06.2015 – 8 AZR 848/13 (A) – Rn. 24; 24.01.2013 – 8 AZR 429/11 – Rn. 63; 13.10.2011 – 8 AZR 608/10 – Rn. 56 m.w.N.). Ein solches Verhalten für sich betrachtet lässt sich ebenso damit erklären, dass ein ernsthaftes Interesse an dem Erhalt der jeweiligen Stelle bestand und dass der Bewerber, weil er sich entgegen den Vorgaben des AGG bei der Auswahl- und Besetzungsentscheidung diskriminiert sieht, mit der Entschädigungsklage zulässigerweise seine Rechte nach dem AGG wahrnimmt.

59

8. Der Höhe nach kann der Kläger von der Beklagten eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 S. 1 AGG in Höhe von 12.000,00 € nebst Zinsen (§ 288 Abs. 1 BGB) beanspruchen.

60

a) Nach § 15 Abs. 2 S. 1 AGG kann der oder die Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Nach § 15 Abs. 2 S. 2 AGG darf die Entschädigung bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz gewährleisten. Die Härte der Sanktionen muss der Schwere des Verstoßes entsprechen, indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber gewährleistet, zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt. Sie muss auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen, eine rein symbolische Entschädigung ist unzureichend. Geeigneter Anknüpfungspunkt für die Bemessung der Entschädigung ist der Bruttomonatsverdienst, den der erfolglose Bewerber – ungefähr – erzielt hätte, wenn er die ausgeschriebene Stelle erhalten hätte. Bei der in § 15 Abs. 2 S. 2 AGG bestimmten Grenze von drei Bruttomonatsverdiensten handelt es sich nicht um eine Obergrenze, sondern um eine Kappungsgrenze. Das bedeutet, dass zunächst – ohne Rücksicht auf irgendeine Begrenzung – die Höhe der angemessenen Entschädigung zu ermitteln und diese sodann, wenn sie drei Bruttomonatsverdienste übersteigen sollte, zu kappen ist (BAG, Urt. v. 23.01.2020 – 8 AZR 484/18 – m.w.N., zitiert nach juris).

61

b) Nach Auffassung der Kammer sind im vorliegenden Fall zwei Bruttomonatsverdienste, mithin 12.000,00 Euro, angemessen für den Ausgleich des durch die unzulässige Diskriminierung wegen (Schwer)Behinderung entstandenen immateriellen Schadens. Dieser Betrag ist zugleich erforderlich, aber auch ausreichend, um die notwendige abschreckende Wirkung zu erzielen. Da die angemessene Entschädigung den Betrag des § 15 Abs. 2 S. 2 AGG von drei Monatsgehältern nicht erreicht, ist kein Raum für die Anwendung der Kappungsregelung.

62

c) Durch eine Entschädigung i.H.v. zwei auf der Stelle erzielbaren Bruttomonatsverdiensten wird der Kläger angemessen für den durch die unzulässige Diskriminierung – ausschließlich – wegen der

(Schwer)Behinderung erlittenen immateriellen Schaden entschädigt; dieser Betrag ist zudem erforderlich, aber auch ausreichend, um die notwendige abschreckende Wirkung zu erzielen. Da es auf ein Verschulden nicht ankommt, können Gesichtspunkte, die mit einer etwaigen Abwesenheit oder einem geringen Grad von Verschulden zusammenhängen, nicht mindernd bei der Bemessung der Entschädigung berücksichtigt werden (vgl. etwa BAG 28. Mai 2020 – 8 AZR 170/19 – Rn. 20 f., BAGE 170, 340). Auf der anderen Seite sind im vorliegenden Verfahren aber auch Umstände erkennbar, die einen höheren Grad von Verschulden der Beklagten belegen, weshalb eine Veranlassung besteht, die Entschädigung höher festzusetzen, als die regelmäßig als angemessen anzusehende Entschädigungshöhe von 1,5 auf der Stelle erzielbaren Bruttomonatsentgelten. Aufgrund des Umstandes, dass die Beklagte nicht wesentlich zur Aufklärung eines fehlerhaften Verfahrens beigetragen hat, sondern ihren Vortrag im Wesentlichen auf rechtsmissbräuchliches Verhalten abstellte, mehrere Verstöße (jedenfalls zwei nach obigen Ausführungen) im Raum stehen und auf gerichtliche Nachfrage seitens der Beklagten geäußert wurde, dass wohl Fehler im Verfahren passiert seien, scheint es angemessen, die Entschädigung höher festzusetzen.

63

d) Bei der Höhe des erzielbaren Gehalts ist von einem Betrag von 6.000,00 € auszugehen. Der Kläger geht von einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung von mindestens 6.000,00 € aus. Die Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung vorgetragen, dass die Bruttomonatsvergütung ca. 3.500,00 € betrage und tariflich nach Rahmenentgelttarif vergütet werde. Die von der Beklagten angegebene Vergütung hat der Kläger mit Nichtwissen bestritten. Weiterer Vortrag erfolgte seitens der Beklagten daraufhin nicht. Die Beklagte ist ihrer sekundären Beweislast hinsichtlich der Anwendung eines Rahmentarifvertrages nicht nachgekommen. Zudem trägt die Beklagte einerseits vor, es sollen Gehaltsvorstellung angegeben werden, zum anderen solle tariflich entlohnt werden. Es wurde daher der vom Kläger genannte Betrag zugrunde gelegt.

64

9. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB. Die Verzinsungspflicht begann nach § 187 Abs. 1 BGB einen Tag nach Ablauf der gesetzten Frist zum 06.02.2024 (Bl. 47 d.A.) am 07.02.2024.

III.

65

1. Die Kosten waren entsprechend des jeweiligen Unterliegens zu quoteln, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 1 Satz 1, 2 ZPO.

66

2. Bei der Streitwertfestsetzung gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG war der angegebene Zahlbetrag zu berücksichtigen.

67

3. Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen, da sie ohnehin gemäß § 64 Abs. 2 b) ArbGG eingelegt werden kann.