ArbG Weiden, Endurteil v. 27.11.2025 – 5 Ca 219/24

Titel:

Entschädigungsanspruch im Bewerbungsverfahren - Abschluss des Auswahlverfahrens vor Bewerbungseingang

Normenketten:

AGG § 1, § 3 Abs. 1, § 6 Abs. 1 S. 2, § 15 Abs. 2, § 22
ZPO § 286 Abs. 1 S. 1, § 343 S. 1

Leitsätze:

1. Die nach § 22 AGG begründete Vermutung einer Benachteiligung kann der Arbeitgeber widerlegen, indem er substantiiert darlegt und mit Vollbeweis widerlegt, dass die Auswahlentscheidung vor Eingang der Bewerbung des benachteiligten Bewerbers getroffen wurde. (Rn. 21 – 24) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Benachteiligung im Bewerbungsverfahren besteht nicht, wenn das Auswahlverfahren bereits vor Eingang der Bewerbung des benachteiligten Bewerbers unter Einhaltung der Vorgaben in der Stellenausschreibung abgeschlossen war. (Rn. 23) (Rn. 26) (Rn. 43) (Rn. 46) (redaktioneller Leitsatz)
3. Das Fehlen einer Bewerbungsfrist in der Stellenausschreibung führt dazu, dass Bewerber jederzeit mit dem Abschluss des Auswahlverfahrens rechnen müssen; ein Unterlaufen einer Frist durch den Arbeitgeber liegt dann nicht vor. (Rn. 44) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Benachteiligung, Auswahlverfahren, Beweislast, Diskriminierungsschutz, Zeugenaussage, Entscheidungszeitpunkt, Bewerbungsverfahren, Bewerbung, Schwerbehinderung, Entschädigungsanspruch, Bewerbungseingang, Bewerbungsfrist

Vorinstanz:

ArbG Weiden, Versäumnisurteil vom 30.04.2024 – 5 Ca 219/24

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 11.05.2026 – 5 SLa 322/25

Tenor

1. Das klageabweisende Versäumnisurteil vom 30.04.2024 bleibt aufrechterhalten.

2. Der Kläger hat auch die weiteren Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Der Streitwert wird festgesetzt auf € 12.000,-.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Entschädigung wegen Diskriminierung im Rahmen eines Stellenausschreibungsverfahrens.

2
Der Kläger, welcher im hiesigen Verfahren eine Kopie seines Schwerbehindertenausweises (mit einem GdB von 80), Bl. 168 d.A., vorgelegt hat, bewarb sich mit Schreiben vom 03.11.2023, Bl. 9 d.A., bei der Beklagten – dort eingegangen am 05.11.2023 – auf die im Internet ausgeschriebene Stelle „Leiter IT“, Bl. 7/8 d.A.

3
Am 06.11.2023 erhielt der Kläger von der Beklagten eine Eingangsnachricht, Bl. 10 d.A., und am 17.11.2023 eine Absage.

4

Mit Schreiben vom 02.01.2024, Bl. 12/13 d.A., machte der Kläger gegenüber der Beklagten mögliche Ansprüche nach § 15 AGG für das Auswahlverfahren geltend. Die Beklagte wies diese Ansprüche mit Schreiben vom 28.02.2024, Bl. 14-16 d.A., zurück.

5
Mit Klageschrift vom 22.03.2024 verfolgte der Kläger seine Ansprüche vor dem hiesigen Gericht weiter.

6
In der Güteverhandlung vom 30.04.2024 war der Kläger säumig und es erging klageabweisendes Versäumnisurteil, vgl. Bl. 39-43 d.A., welches dem Kläger am 03.05.2024 zugestellt wurde, Bl. 44 d.A. Mit Schreiben vom 04.05.2024, Bl. 45-47 d.A., eingegangen beim Arbeitsgericht Weiden am gleichen Tag, erhob der Kläger Einspruch gegen das Versäumnisurteil.

7
Der Kläger trägt insbesondere vor, es sei aufgrund von Indizien zu besorgen, dass er aufgrund seiner Schwerbehinderung im Auswahlverfahren benachteiligt worden sei. Die Beklagte habe bei der Agentur für Arbeit keinen betreuten Vermittlungsauftrag eingereicht, wozu sie aber verpflichtet gewesen wäre. Es werde auch davon ausgegangen, dass die Beklagte die interne Besetzungsprüfung ebenso wenig vorgenommen habe wie eine rechtskonforme Gefährdungsanalyse. Ein Inklusionsbeauftragter sei zum Zeitpunkt der Bewerbung des Klägers nicht vorhanden gewesen. Auf die objektive Eignung und die subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung komme es nicht an. Der Kläger sei aber objektiv in der Lage die Stelle auszuüben. Bestehe die Vermutung einer Benachteiligung, trage die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden sei. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs seitens der Beklagten gehe ins Leere.

8
Es werde bestritten, dass bereits am 02.11.2023 die Auswahlentscheidung auf eine bestimmte Person gefallen sei. Es werde bestritten, dass die Beklagte das Vorstellungsgespräch mit dem weiteren Kandidaten nur aus Höflichkeit geführt habe und dass es nach dem 02.11.2023 keine anderen Bewerber mehr gegeben habe mit Chance auf die Stelle. Es sei denkbar unmöglich, dass am 02.11.2023 schon die interne Entscheidung final gefallen sei, insbesondere da für den 16.11.2023 der letztlich erfolgreiche Kandidat nochmals zu einem Termin eingeladen worden sei. Schlüssig sei, dass sich die Beklagte erst am 16.11.2023 für den letztlich eingestellten Bewerber entschieden habe. Besetzt sei eine Stelle frühestens dann, wenn der Arbeitsvertrag beiderseitig unterschrieben sei. Ein Abstellen auf die interne Willensbildung beim Arbeitgeber sei ein untaugliches Mittel, um eine Vermutungswirkung widerlegen zu können. Die Beweisaufnahme habe eindeutig bestätigt, dass die Entscheidung zur Stellenbesetzung nicht schon gefallen sei, als sich der Kläger beworben habe.

9
Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Versäumnisurteils zu verurteilen, eine Entschädigung (Mindestentschädigung i.H.v. 12.000,- €) nach § 15 Abs. 2 AGG zuzüglich Rechtshängigkeitszinsen an den Kläger zu leisten.

10
Die Beklagte hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen und das Versäumnisurteil aufrechtzuerhalten.

11
Die Beklagte trägt insbesondere vor, die Ablehnung des Klägers als Bewerber sei ausschließlich aus anderen als den in § 1 AGG genannten Gründen erfolgt. Der fachlich hinsichtlich des Anforderungsprofils nicht geeignete Kläger habe sich zudem hier erkennbar nicht beworben, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es sei ihm vielmehr darum gegangen, nur den formalen Status als Bewerber im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen, mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung oder Schadensersatz geltend zu machen. Ein solches Verhalten sei rechtsmissbräuchlich.

12
Die interne Entscheidung über die Besetzung der Stelle sei bereits am 02.11.2023 erfolgt und damit vor dem Einreichen der Bewerbung seitens des Klägers am 05.11.2023. Bereits das erste

Vorstellungsgespräch vom 02.11.2023 sei derart überzeugend gewesen, dass intern eine Wunschperson bereits festgestanden habe. Bereits am 02.11.2023 sei durch den damaligen Geschäftsführer, Herrn I., und Frau Dr. J. beschlossen worden, keine weiteren Bewerbungen mehr zu sichten und auch keine weiteren Vorstellungsgespräche zu terminieren. Der Auswahlprozess bei der Beklagten sei deshalb bereits abgeschlossen gewesen, bevor die Bewerbung des Klägers am 05.11.2023 dort eingegangen sei. Das bereits zugesagte Vorstellungsgespräch mit dem anderen Kandidaten habe die Beklagte nicht mehr kurzfristig absagen wollen, weil dies nach Auffassung der Personalleiterin Frau Dr. J. unhöflich gewesen wäre und zudem möglicherweise negative Kommentare in den entsprechenden sozialen Netzwerken sowie Karriereplattformen im Internet hätte auslösen können. Daher habe man sich entschieden, dieses eine, bereits vorab terminierte Gespräch noch zu führen. Es sei der Beklagten ein großes Anliegen gewesen, den neuen Stelleninhaber bereits im Einstellungsprozess ein bestmögliches Bild auch über das Teamgefüge zu machen. Folglich sei der jetzige Stelleninhaber mit E-Mail der Personalleiterin der Beklagten vom 10.11.2023 zu einem weiteren gemeinsamen Kennenlerngespräch für den 16.11.2023 eingeladen worden. Nach dem 02.11.2023 habe die Beklagte kein weiteres Screening von Bewerbungsunterlagen mehr vorgenommen, da der Rekrutierungsprozess allein die Zielsetzung gehabt habe, den späteren Stelleninhaber einzustellen.

13
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird zusätzlich auf deren Schriftsätze mit Anlagen, auf die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen sowie auf den sonstigen Akteninhalt Bezug genommen.

14
Eine Beweisaufnahme wurde durchgeführt am 11.03.2025 durch Einvernahme der Personalleiterin der Beklagten, der Zeugin Dr. J.. Auf das Protokoll der Verhandlung vom 11.03.2025, Bl. 170-175 d.A., wird Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

15
Die Klage hat keinen Erfolg.

I.

16
Die Klage ist zulässig. Das angerufene Gericht ist sowohl im Rechtsweg, § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG, als auch örtlich, § 48 Absatz 1a Satz 1 ArbGG, zuständig.

II.

17
Die Klage ist jedoch unbegründet, da ein Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG nicht gegeben ist. Die Beklagte hat den Kläger nicht wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt.

18
Das klageabweisende Versäumnisurteil war daher aufrechtzuerhalten, § 343 Satz 1 ZPO.

19
1. Der Kläger hat durch sein Schreiben vom 04.05.2024 form- und fristgerecht (§ 59 ArbGG) Einspruch erhoben gegen das Versäumnisurteil vom 30.04.2024.

20
2. Zugunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass hinreichende Indizien iSv. § 22 AGG vorliegen, welche eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vermuten lassen.

21
3. Die Beklagte hat die Vermutung einer Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung zur Überzeugung der erkennenden Kammer jedoch widerlegt.

22

a) Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Hierfür gilt das Beweismaß des sog. Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe oder die Schwerbehinderung zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben, vgl. BAG 27.03.2025 – 8 AZR 123/24, BeckRS 2025, 12473 Rn. 30.

23
Die nach § 22 AGG begründete Vermutung kann widerlegt sein, sofern der Arbeitgeber substantiiert vorträgt und ggf. beweist, dass das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen war, bevor die Bewerbung der klagenden Partei bei ihm eingegangen ist. Deren Schwerbehinderung kann dann im Regelfall nicht „Bestandteil eines Motivbündels“ gewesen sein, das die Entscheidung des Arbeitgebers (mit) beeinflusst hat. Allerdings schließt der Umstand, dass eine ausgeschriebene Stelle bereits vor Eingang der Bewerbung der klagenden Partei besetzt wurde, nicht generell deren Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG aus. Es kommt vielmehr auf die Umstände des Einzelfalls an, beispielsweise darauf, ob ggf. eine vom Arbeitgeber gesetzte Bewerbungsfrist unterlaufen wurde und/oder ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass eine bereits vor Eingang einer Bewerbung erfolgte Stellenbesetzung gleichwohl zu einer Benachteiligung des nicht berücksichtigten Bewerbers führte, BAG 27.03.2025 – 8 AZR 123/24, BeckRS 2025, 12473 Rn. 33, beckonline.

24
Unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls muss entschieden werden, zu welchem Zeitpunkt das Auswahlverfahren bezogen auf die Besetzung einer bestimmten Stelle abgeschlossen war. Dies ist zwar spätestens dann der Fall, wenn der Arbeitsvertrag mit dem erfolgreichen Bewerber abgeschlossen wurde, der für die Beurteilung einer Benachteiligung maßgebliche Zeitpunkt kann jedoch schon vorher gegeben sein, BAG 27.03.2025 – 8 AZR 123/24, BeckRS 2025, 12473 Rn. 34, beckonline.

25
Entscheidend für die Prüfung eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG ist der Zeitpunkt der Entscheidung, die Stelle nicht mit dem Bewerber zu besetzen, der den Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend macht. Diese Entscheidung kann im Sinne einer positiven Entscheidung für einen anderen Bewerber oder im Sinne einer nur negativen Entscheidung gegen den abgelehnten Bewerber getroffen werden, BAG 27.03.2025 – 8 AZR 123/24, BeckRS 2025, 12473 Rn. 34, beckonline.

26
b) Die erkennende Kammer ist auf dieser Basis davon überzeugt, § 286 Abs. 1 ZPO, dass das Auswahlverfahren – durch eine positive Entscheidung für den jetzigen Stelleninhaber – bereits abgeschlossen war (am 02.11.2023), als die Bewerbung des Klägers eingegangen ist (am 05.11.2023), und dass dies eine Diskriminierung des Klägers ausschließt.

27
aa) Nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer ggf. durchgeführten Beweisaufnahme nach freier Überzeugung darüber zu befinden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr erachtet wird oder nicht, wobei ein für das praktische Leben brauchbarer Grad an Gewissheit ausreichend ist, der Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig ausschließen zu müssen, BAG 25.4.2018 – 2 AZR 611/17, BeckRS 2018, 22640 Rn. 24, beckonline.

28
Auf der Grundlage des schriftsätzlichen Sach- und Streitstands hat das Gericht im Kammertermin vom 11.03.2025 Beweis erhoben durch Einvernahme der Zeugin Dr. J..

29
Die Zeugin hat ausgeführt, das Bewerbungsgespräch vom 02.11.2023, geführt vom damaligen Geschäftsführer und ihr mit dem Bewerber, sei ein hervorragendes Gespräch gewesen, wie es selten vorkomme. Die Zeugin hat sehr anschaulich vermittelt, dass im Bewerbungsgespräch ein richtiger „Flow“ vorgelegen habe. Der damalige Geschäftsführer sei selbst sehr ITaffin und er und der Bewerber hätten sich „die Bälle in Perfektion zugespielt“, wobei es fachlich „in die Tiefe gegangen“ sei bei diversen Themen. Die Zeugin hat ausgeführt, der Geschäftsführer und sie seien sich einig gewesen, diesen (Einstellungs-)

Prozess bestmöglich abschließen zu wollen. Für sie persönlich sei „die Entscheidung am 02.11.2023 gefallen“. Sie hätte den Einstellungsprozess aber nicht so vorangetrieben, wenn sie nicht auch eine positive Einstellung vom Geschäftsführer gehabt hätte, dass der Bewerber „sein Wunschkandidat“ gewesen sei. Mit dem Bewerber seien auch bereits am 02.11.2023 Vertragsdetails besprochen worden.

30
Die Schilderungen der Zeugin von einem perfekt verlaufenen Vorstellungsgespräch am 02.11.2023, wie es selten vorkomme, mit Einigkeit über die Absicht der Gewinnung dieses Wunschkandidaten waren detailreich, anschaulich und überzeugend. Die Aussagen der Zeugin überzeugen das Gericht von einer am 02.11.2023 vorliegenden positiven Entscheidung für den jetzigen Stelleninhaber.

31
Die bestehenden Besonderheiten im weiteren Sachverhaltsablauf führen zu keinem anderen Ergebnis.

32
Der Überzeugungsbildung der erkennenden Kammer steht insbesondere nicht entgegen, dass die Beklagte am 07.11.2023 ein weiteres Vorstellungsgespräch geführt hat. Die Zeugin hat insoweit glaubhaft ausgesagt, beide Bewerber seien bereits zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden, weshalb in der Folgewoche (nach dem Gespräch vom 02.11.2023) noch ein Gespräch mit dem bereits nach Papierlage nachrangigen Bewerber durchgeführt worden sei. Dieses Gespräch sei (trotzdem) durchgeführt worden, um keine negativen Bewertungen in sozialen Netzwerken zu verursachen.

33
Diese Argumentation ist für die erkennende Kammer in Anbetracht der heutigen Bedeutung von Bewertungen etwa auf Karriereportalen nachvollziehbar und glaubhaft.

34
Auch steht der Überzeugungsbildung der erkennenden Kammer nicht entgegen, dass die Beklagte mit dem späteren Stelleninhaber im Nachgang ein weiteres Treffen durchgeführt hat am 16.11.2023. Die Zeugin hat insoweit ebenfalls glaubhaft und nachvollziehbar ausgeführt, es sei ihnen wichtig gewesen, dass der erstplazierte Bewerber das Team kennenlerne. Wiederum sehr anschaulich konnte die Zeugin darlegen, dass dieses weitere Gespräch vom 16.11.2023 mit dem Bewerber deshalb geplant worden sei, damit auch der Bewerber alles habe, um eine gute Entscheidung treffen zu können, damit nicht in einem halben Jahr neu ausgeschrieben werden müsse. Der primäre Zweck des Zusammentreffens des Bewerbers mit den beiden Teammitgliedern am 16.11.2023 sei gewesen, dass der Bewerber die Teammitglieder kennenlerne.

35
Es ist für die erkennende Kammer ein nachvollziehbarer Belang, einen ausgewählten Bewerber im Besetzungsverfahren so hinreichend mit allen Informationen ausstatten zu wollen, dass eine tragfähige und nachhaltige Entscheidung auch von seiner Seite ermöglicht wird. Dazu kann auch das Kennenlernen des Teams gehören. Der eigenen Entscheidungsbildung der Beklagten bereits am 02.11.2023 steht dies nicht entgegen. Der Umstand, welchen die Zeugin ebenfalls ausgeführt hat, dass auf diesem Wege auch die Teammitglieder den Bewerber kennengelernt und auch ein Feedback über diesen abgegeben haben, ist eine zwangsläufige Begleiterscheinung dieser nicht zu beanstandenden Vorgehensweise.

36
Entscheidend ist der Zweck des weiteren Treffens, nämlich das Schaffen einer guten Entscheidungsbasis für den Bewerber. Die Zeugin hat insoweit anschaulich ausgeführt, sie habe danach die positive Rückmeldung des Bewerbers bekommen, das sei wichtig gewesen, denn sie selber könne sich ja viel überlegen.

37
Dass es bei dem Treffen vom 16.11.2023 um die sichere Überzeugung auf der Seite des Bewerbers ging, wird auch dadurch verdeutlicht, dass neben dem Treffen mit dem Team auch der Betrieb und die Produkte mit dem Bewerber besichtigt wurden, was die Zeugin glaubhaft ausgeführt hat.

38
Die Zeugin war für das Gericht durchgehend glaubwürdig, die von ihr dargelegten Umstände nachvollziehbar und glaubhaft. In diese Bewertung wurde von der erkennenden Kammer das Interesse der Beklagten, deren Personalleiterin die Zeugin ist, am Beweis des Abschlusses des

Ausschreibungsverfahrens am 02.11.2023 einbezogen. Bei der erkennenden Kammer bestehen gleichwohl keinerlei Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Zeugin und am Wahrheitsgehalt der Aussagen der Zeugin.

39
Der von der Zeugin beschriebene Zweck, den ausgewählten Bewerber mit allen erforderlichen Informationen zu versorgen, wird im Übrigen auch aus der E-Mail der Personalleiterin an den Bewerber vom 10.11.2023, Anlage B4, Bl. 137 d.A., deutlich. In dieser E-Mail wird ausgeführt: " Es ist uns aber sehr wichtig, Ihnen hier auch die Möglichkeit des erweiterten Kennenlernens so zeitnah als möglich zu ermöglichen. … Wir möchten Ihnen auch den Standort C-Stadt, als auch unsere Produkte bei einem Rundgang näherbringen.“

40
Die E-Mail hat gerade nicht den Charakter einer Einladung zu einem zweiten, für die Beklagte weiterhin entscheidungsrelevanten Vorstellungsgespräch, sondern weist den Charakter einer frühzeitigen Onboarding-Maßnahme auf.

41
Ohne rechtliche Auswirkung auf das gefundene Ergebnis bleiben die weiteren – von der erkennenden Kammer berücksichtigten – Umstände nach dem 02.11.2023, insbesondere die danach erfolgte Zwischenmitteilung an den Kläger, die erst später erfolgten Absagen an die Mitbewerber und an den Kläger sowie der spätere Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem jetzigen Stelleninhaber.

42
Geht ein Arbeitgeber nämlich davon aus, dass erst der schriftliche Abschluss eines Vertrags mit dem ausgewählten Bewerber rechtsverbindlich ist, kann er sich bis zur Übermittlung des gegengezeichneten Vertrags nicht sicher sein, ob der ausgewählte Bewerber das Vertragsangebot annimmt. Es bleibt dem Arbeitgeber daher unbenommen, die Ausschreibung bis zum Vertragsschluss noch offenzuhalten, um bessere Voraussetzungen für eine etwaige Neueröffnung des Verfahrens zu schaffen. Aus dem gleichen Grund ist er nicht gehindert, allen anderen Bewerbern erst nach Abschluss des Vertrags mit dem ausgewählten Bewerber abzusagen, BAG 27.03.2025 – 8 AZR 123/24, BeckRS 2025, 12473 Rn. 36, beckonline.

43
Unter Würdigung des gesamten Inhalts des Verfahrens, des Parteivortrages und insbesondere der durchgeführten Zeugeneinvernahme auf Basis der dargestellten Rechtsgrundsätze ist die erkennende Kammer davon überzeugt, dass bereits am 02.11.2023 – und somit vor Eingang der Bewerbung des Klägers am 05.11.2023 – bei der Beklagten eine positive Entscheidung zugunsten des jetzigen Stelleninhabers gegeben war.

44
bb) Ein Unterlaufen einer Bewerbungsfrist war damit nicht verbunden, da die Stellenausschreibung der Beklagten keine Bewerbungsfrist vorgesehen hatte und mithin alle Bewerber mit dem jederzeitigen Abschluss des Bewerbungsverfahrens rechnen mussten.

45
Anhaltspunkte dafür, dass eine bereits vor Eingang der Bewerbung des Klägers erfolgte Stellenbesetzung aus anderen Gründen zu einer Benachteiligung des nicht berücksichtigten Klägers geführt hat, sind weder dargetan noch ersichtlich.

46
cc) Der Kläger hat sich erst nach Abschluss des Auswahlverfahrens beworben und wurde durch die Auswahlentscheidung nicht wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt.

III.

47
1. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

48
2. Der festgesetzte Streitwert richtet sich nach der geltend gemachten Mindestentschädigung. 3.

49
Die Voraussetzungen für eine gesonderte Zulassung der Berufung, § 64 Abs. 3 ArbGG, lagen nicht vor.