

# Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

§§ 1, 6 Abs 1, 7 Abs 1, 15 Abs 2, 22 AGG; §§ 164 Abs 1, 164 Abs 2, 165 SGB 9

- 1. Lädt ein öffentlicher Arbeitgeber einen sich bewerbenden schwerbehinderten Beschäftigten nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein, kann darin nur dann eine unmittelbare Benachteiligung wegen der Behinderung liegen, wenn ihm die Schwerbehinderung des Stellenbewerbers zum Zeitpunkt der benachteiligenden Maßnahme bekannt ist oder er diese kennen muss.**
- 2. Fachlich nicht geeignet ist derjenige, der unzweifelhaft nicht dem Anforderungsprofil der zu vergebenden Stelle entspricht, wobei bloße Zweifel an der fachlichen Eignung es nicht rechtfertigen, von einer Einladung abzusehen, weil sich Zweifel im Vorstellungsgespräch ausräumen lassen können.**
- 3. Im Falle der Ausschreibung eines verhältnismäßig kurzzeitigen Arbeitsverhältnisses kann eine Entschädigung nach §15 Abs. 2 AGG in Höhe eines halben Monatsgehältes angemessen sein.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30.07.2019 Az.: 5 Sa 82/18

#### **Tenor:**

1. Die Berufungen der Parteien gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 03.05.2018 - 5 Ca 954/17 - werden mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Zinsen auf den erstinstanzlich ausgeurteilten Betrag seit dem 04.07.2017 (Rechtshängigkeit) zu zahlen sind.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden gegeneinander aufgehoben.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

#### **Tatbestand:**

1

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung aus Gründen einer Behinderung, insbesondere wegen der unterbliebenen Einladung zum Vorstellungsgespräch.

2

Der im November 1974 geborene Kläger beendete seine Schulausbildung im Juni 1994 mit dem Abitur und leistete anschließend den einjährigen Grundwehrdienst ab. Im Oktober 1995 nahm er das Studium der Rechtswissenschaften an der Universität F. a. M. auf. Von Oktober 1997 bis Juni 1999 absolvierte er an der P. Universität N.

ein Magisterstudium Recht (maîtrise en droit) mit dem Schwerpunkt Öffentliches Recht (mention droit public), das er als Maître en Droit abschloss. Am 24.11.2003 legte er in Hessen die 1. Juristische Staatsprüfung mit der Note "befriedigend (7,90 Punkte)" ab. Von Dezember 2003 bis Oktober 2005 arbeitete der Kläger als Stage-Manager für ein Orchester und organisierte Konzerte bzw. Konzertreisen im In- und Ausland. Ab November 2004 absolvierte er in A-Stadt den Juristischen Vorbereitungsdienst und bestand am 23.11.2007 die 2. Juristische Staatsprüfung mit der Gesamtnote "ausreichend (Punktwert 5,68)". Anschließend arbeitete er als angestellter Rechtsanwalt in einer verkehrsrechtlich ausgerichteten Kanzlei, die er im Juli 2010 auf eigenen Wunsch verließ. Von Januar 2011 bis September 2015 war er beim Landesverband A-Stadt der Deutschen Multiple Sklerose Gesellschaft als Justiziar angestellt. Seit Januar 2012 liegt eine unbefristet anerkannte Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von 50 vor, die auf einer Erkrankung an Multiple Sklerose beruht.

3

Am 01.12.2015 trat der Kläger eine auf zwei Jahre befristete Beschäftigung beim Bundesministerium für Gesundheit in A-Stadt als Referent im Referat "Interne Revision, Korruptionsprävention" an.

4

Das beklagte Land schrieb im April 2017 folgende Stelle in der Landtagsverwaltung aus:

5

"Im Landtag ...

wird für das Sekretariat des Innen- und Europaausschusses zum frühestmöglichen Zeitpunkt

eine Volljuristin/ein Volljurist (Entgeltgruppe 13 TV-L),  
zunächst befristet bis zum 31.12.2017, gesucht.

Aufgaben:

Mitarbeit bei der Erledigung der im Sekretariat des Innen- und Europaausschusses anfallenden wissenschaftlichen und organisatorischen Aufgaben einschließlich der

- Vorbereitung, Betreuung und Nachbereitung von Ausschusssitzungen,
- Vorbereitung von Beschlussempfehlungen und Berichten,
- Beobachtung, Selektion und Aufbereitung europapolitischer Themen,
- Erarbeitung und Bereitstellung von Dokumenten im Subsidiaritätsfrühwarnsystem und für das Subsidiaritätsnetzwerk nach dem Vertrag von Lissabon,
- Erarbeitung von Rechtsgutachten,
- Erstellung von Redeentwürfen und
- Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit (u.a. Internetpräsenz des Landtages, Publikationen).

Anforderungen:

- Erstes und Zweites juristisches Staatsexamen, möglichst mit Prädikat,
- vertiefte Kenntnisse im Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie insbesondere im Europarecht; Erfahrungen im Parlamentsrechts sind von Vorteil,
- Fähigkeit zur schnellen Einarbeitung in unterschiedliche Rechtsgebiete sowie zur Erarbeitung von praktikablen Lösungen zu juristischen Fragestellungen,
- gute Englischkenntnisse; weitere Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere Französisch, sind wünschenswert,
- Fähigkeit zur schnellen, flüssigen und präzisen Formulierung und zu komprimiertem, klarem mündlichem Vortrag,
- Zuverlässigkeit auch unter Zeitdruck, hohe Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft,
- Fähigkeit zur Teamarbeit, aufgeschlossene und kontaktfreudige Persönlichkeit,
- Interesse und Sensibilität für politische Zusammenhänge.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Frauen sind ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.

Der Arbeitsbereich ist für die Besetzung mit Teilzeitkräften grundsätzlich geeignet, sofern die umfassende Aufgabenwahrnehmung sichergestellt ist.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte bis zum 28.04.2017 an den

...

Mit der Bewerbung verbundene Kosten können nicht erstattet werden."

6

Auf diese Stellenausschreibung bewarb sich der Kläger mit seinem Schreiben vom 23.04.2017, dem ein Lebenslauf sowie verschiedene Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse beigelegt waren. In dem Bewerbungsschreiben, das den Umfang einer DIN-A4-Seite hat, heißt es u. a.:

7

"...

8

Bereits durch die entsprechende Schwerpunktsetzung bei meiner juristischen Ausbildung konnte ich die Grundlage für meine sehr guten Kenntnisse im Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie im Europarecht schaffen. Diese stelle ich bei meiner jetzigen Arbeit täglich unter Beweis. Denn die Interne Revision umfasst sowohl die Kontrolle der Wirtschaftlichkeit als auch der Rechtmäßigkeit von allen Arbeitsprozessen und -ergebnissen im BMG. Wegen der Sensibilität dieses Aufgabenbereichs konnte ich mir auch ein feines Gespür für politische Notwendigkeiten aneignen.

9

...

10

Es entspricht meiner festen Überzeugung, dass ich das nötige „Rüstzeug“ für die ausgeschriebene Stelle mitbringe. Dieser neuen Herausforderung möchte ich mich stellen. Ich bin unbefristet als schwerbehindert anerkannt, was ich hiermit an Eides statt versichere. Jedoch arbeite ich in allen Bereichen und nehme Dienstreisen wahr. Ich bewahre selbst in heiklen Situationen stets einen kühlen Kopf. Nicht zuletzt deshalb man mir im BMG bereits wenige Wochen nach meinem Dienstantritt die Referatsleitung anvertraut.

11

..."

12

Mit Schreiben vom 23.05.2017 teilte das beklagte Land dem Kläger mit, sich im Ergebnis des Auswahlverfahrens für einen anderen Bewerber entschieden zu haben, und sandte ihm die Bewerbungsunterlagen zurück. Eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhielt der Kläger nicht.

13

Mit Schreiben vom 06.06.2017 brachte der Kläger seine Enttäuschung zum Ausdruck, schon im Vorfeld abgelehnt worden zu sein, ohne zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Aus diesem Grund verlangte er eine Entschädigung von wenigstens € 10.500,-, zahlbar bis zum 23.06.2017. Da das

beklagte Land hierauf nicht reagierte, hat er mit Schriftsatz vom 25.06.2017, beim Arbeitsgericht eingegangen am 28.06.2017, Klage auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung in Höhe von mindestens € 10.500,- erhoben. Die Klage ist dem beklagten Land am 04.07.2017 zugestellt worden.

14

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, das beklagte Land habe ihn wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt. Nach § 82 Satz 2 SGB IX sei ein öffentlicher Arbeitgeber verpflichtet, einen schwerbehinderten Bewerber, sofern er nicht offensichtlich ungeeignet sei, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Zwar mag der Kläger nicht der am besten geeignete Bewerber gewesen sein. Offensichtlich ungeeignet sei er jedenfalls nicht. Schon in dem Bewerbungsschreiben habe er auf sehr gute Kenntnisse im Europarecht, beruhend auf der Schwerpunktsetzung im Studium, verwiesen. Das Europarecht sei Bestandteil des Öffentlichen Rechts, also seines Studienschwerpunktes. Zudem habe er Europarecht sowohl in Deutschland als auch in Frankreich als Prüfungsfach gewählt. An der Universität P. N. habe er u. a. Prüfungen in den Fächern

15

- L' europe politique,

16

- Marche unique, union économique, monétaire et politique commerciale commune,

17

- Institutions politiques comparées I + II

18

abgelegt. An der Universität F. a. M. habe er die Wahlpflichtfachgruppen "Verfassungs- und Europarecht" sowie "Völkerrecht" belegt. Das beklagte Land könne im Nachhinein keine höheren Anforderungen stellen als es in der Ausschreibung angegeben habe, also z. B. nunmehr ein Schwerpunktstudium im Europarecht fordern. Der Kläger bestreitet, dass die eingestellte Bewerberin ein solches Schwerpunktstudium absolviert habe. Zudem habe das beklagte Land die Schwerbehindertenvertretung nicht über seine Bewerbung unterrichtet.

19

Die geforderte Entschädigung von € 10.500,- sei angemessen. Zwar habe es sich um eine befristete Stelle gehandelt. Das beklagte Land habe jedoch bereits in der Stellenausschreibung eine unbefristete Übernahme in Aussicht gestellt. Auch die eingestellte Bewerberin sei über den 31.12.2017 hinaus beschäftigt worden. Zum nachhaltigen Schutz der Rechte von schwerbehinderten Bewerbern sei eine Sanktion in der geforderten Höhe geboten. Bei der Entschädigungshöhe sei zudem zu berücksichtigen, dass das beklagte Land die Schwerbehindertenvertretung nicht über die Bewerbung des Klägers und die Entscheidung, ihn nicht zum Vorstellungsgespräch einzuladen, informiert habe.

20

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

21

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine angemessene Entschädigung, mindestens jedoch € 10.500,-, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

22

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach den vorliegenden Bewerbungsunterlagen fehle dem Kläger offensichtlich die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle. Er verfüge nicht über die zwingend erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen im Europarecht. Jedenfalls habe er in der Bewerbung solche Kenntnisse und Erfahrungen nicht mitgeteilt. Der Arbeitgeber sei nicht gehalten, weitere Nachforschungen hierzu anzustellen. Der Kläger habe weder im Studium das Europarecht zum Schwerpunkt gemacht noch habe er Berufserfahrungen im Europarecht gesammelt. Verlangt seien ein Schwerpunktstudium im Europarecht bzw. Fortbildungen oder Praktika im europarechtlichen Bereich. Im Übrigen habe die Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit gehabt, Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu nehmen.

23

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag nur in Höhe von € 3.000,- nebst Zinsen seit dem 11.07.2018 entsprochen und zur Begründung ausgeführt, dass der Kläger zu einem Vorstellungsgespräch hätte eingeladen werden müssen, da er nach den Bewerbungsunterlagen nicht offensichtlich ungeeignet sei. Soweit das beklagte Land in der Ausschreibung "vertiefte" Kenntnisse im Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie insbesondere im Europarecht gefordert habe, handele es sich um ein weit gefasstes Kriterium, das der Kläger durchaus erfüllen könne. Immerhin habe er sowohl in Deutschland als auch in Frankreich den Studienschwerpunkt Öffentliches Recht belegt. Nähere Angaben zu seinen Kenntnissen und Erfahrungen im Europarecht habe er in der Bewerbung nicht mitteilen müssen. Dazu diene das Vorstellungsgespräch. Die Entschädigung sei mit etwa einem Dreiviertel eines Monatsgehaltes festzusetzen. Es habe sich nur um eine befristete Stelle gehandelt, wenn auch mit einer Verlängerungsoption. Zudem habe der Kläger in einem Arbeitsverhältnis gestanden.

24

Gegen dieses Urteil haben beide Parteien form- und fristgerecht Berufung eingelegt, der Kläger mit dem Ziel, eine doppelt so hohe Entschädigung zu erlangen, das beklagte Land mit dem Ziel, eine Entschädigungszahlung vollständig abzuwehren.

25

Der Kläger ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe die Entschädigung der Höhe nach zu gering bemessen. Es sei nicht von dem gesetzlich zulässigen Entschädigungsrahmen in Höhe von drei Monatsgehältern ausgegangen. Jedenfalls sei es mit dem Ansatz von nicht einmal 0,75 eines Monatsgehaltes weit dahinter zurückgeblieben, ohne dies näher zu begründen. Es habe die Schwere des Gesetzesverstößes nicht ausreichend gewürdigt. Dem Kläger sei die Chance auf eine unbefristete Beschäftigung genommen worden. Die eingestellte Bewerberin sei weiterhin beschäftigt, wenn auch befristet. Das Arbeitsgericht habe den Sanktionszweck der Norm nicht ausreichend berücksichtigt. Das beklagte Land habe zudem nicht nur die gesetzliche Einladungspflicht verletzt, sondern auch das zugunsten der Schwerbehinderten eingerichtete Kontrollorgan, die Schwerbehindertenvertretung, überhaupt nicht in den Entscheidungsprozess einbezogen.

26

Der Kläger beantragt,

27

das beklagte Land unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Schwerin vom 03.05.2018 - 5 Ca 954/17 - zu verurteilen, über den erstinstanzlich

zuerkannten Betrag hinaus an den Kläger eine weitere angemessene Entschädigung zu zahlen, mindestens jedoch weitere € 3.000,-, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.07.2017 sowie auf den erstinstanzlich ausgeurteilten Betrag Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab 04.07.2017 (Rechtshängigkeit) zu zahlen.

28

Das beklagte Land beantragt,

29

das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 03.05.2018 - 5 Ca 954/17 - abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

30

Im Übrigen beantragen die Parteien die Zurückweisung der jeweils gegnerischen Berufung.

31

Das beklagte Land ist der Auffassung, keine Entschädigung zahlen zu müssen. Der Kläger habe nicht hinreichend deutlich auf seine Schwerbehinderung hingewiesen. Ein Schwerbehindertenausweis habe den Bewerbungsunterlagen nicht beigelegt. Den Sachbearbeitern im Personalreferat sei nicht bewusst gewesen, dass der Kläger schwerbehindert sei. Die Schwerbehinderung sei deshalb auch nicht in die tabellarische Bewerberübersicht aufgenommen worden. In der Spalte "Schwerbehinderung" befinde sich bei allen Bewerbern - auch dem Kläger - ein Strich.

32

Unabhängig davon sei der Kläger jedoch für die Stelle offensichtlich fachlich nicht geeignet. Vertiefte Kenntnisse im Verfassungs- und Verwaltungs- sowie insbesondere im Europarecht seien nach der Stellenausschreibung eine zwingende und nicht nur eine wünschenswerte Anforderung. Das Arbeitsgericht habe "vertiefte" Kenntnisse einfach unterstellt, obwohl der Kläger diese in seiner Bewerbung nicht dargelegt habe. Soweit er sich nunmehr darauf berufe, in seiner Tätigkeit beim Bundesministerium für Gesundheit mit europarechtlichen Fragen (Datenschutz-, Zuwendungs- und Vergaberecht) befasst zu sein, komme es darauf nicht an, da sich das in der Bewerbung nicht wiederfinde.

33

Keinesfalls sei eine höhere Entschädigung zu zahlen, als das Arbeitsgericht festgesetzt habe. Orientierungsgröße sei im Regelfall ein Monatsgehalt. Die vom Arbeitsgericht vorgenommene geringfügige Kürzung dieses Ausgangswertes sei nicht zu beanstanden, da das Verschulden des beklagten Landes gering sei. Eine Wiederholungsfahr bestehe nicht.

34

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

35

Die Berufungen der Parteien sind zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit der zutreffenden Begründung eine Entschädigung von € 3.000,- festgesetzt.

36

Der Kläger hat gegenüber dem beklagten Land einen Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von € 3.000,-, da er wegen seiner Behinderung benachteiligt wurde.

37

1. Benachteiligung wegen Behinderung

38

Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG kann ein Beschäftigter bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, vom Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Als Beschäftigte gelten auch die Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis (§ 6 Abs. 1 Satz 2 AGG).

39

Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, also aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, benachteiligt werden (§ 7 Abs. 1 AGG). Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nach § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (jetzt § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des AGG (§ 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

40

Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG 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. Soweit es um eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG geht, ist hierfür 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. Vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG an einen Grund im Sinne von § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei die bloße Mitursächlichkeit genügt. Geht es hingegen um eine mittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG, ist der Kausalzusammenhang dann gegeben, wenn, ohne dass es einer direkten Anknüpfung an einen Grund im Sinne von § 1 AGG oder eines darauf bezogenen Motivs bedarf, die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG erfüllt sind (BAG, Urteil vom 18. September 2018 - 9 AZR 20/18 - Rn. 38, juris = AP Nr. 16 zu § 22 AGG; BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 19, juris = NZA-RR 2018, 287).

41

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 vor Benachteiligung 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. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 21 f., juris = NZA-RR 2018, 287).

42

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 sog. Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss demnach 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 (BAG, Urteil vom 26. Januar 2017 - 8 AZR 73/16 - Rn. 24 ff., juris = NZA-RR 2017, 342; BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 - Rn. 24, juris = NZA 2017, 43; BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 406/14 - Rn. 28, juris = AP Nr. 22 zu § 15 AGG).

43

Die Verletzung der in § 82 Satz 2 SGB IX (jetzt § 165 Satz 3 SGB IX) geregelten Verpflichtung eines öffentlichen Arbeitgebers, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, begründet regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung. Diese Pflichtverletzung ist nämlich grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an einer Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht interessiert zu sein (BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 - Rn. 25, juris = NZA 2017, 43; BAG, Urteil vom 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 35, juris = NZA 2016, 625).

44

Lädt der öffentliche Arbeitgeber den sich bewerbenden schwerbehinderten Beschäftigten nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein, kann darin allerdings nur dann eine unmittelbare Benachteiligung wegen der Behinderung liegen, wenn ihm die Schwerbehinderung des Stellenbewerbers zum Zeitpunkt der benachteiligenden Maßnahme bekannt ist oder er diese kennen muss. Deshalb muss ein Bewerber, der seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch bei der Behandlung seiner Bewerbung berücksichtigt wissen will, den (potentiellen) Arbeitgeber über die vorhandene Schwerbehinderung rechtzeitig in Kenntnis setzen, soweit dieser nicht bereits aus anderem Zusammenhang über diese Information verfügt. Andernfalls ist dem öffentlichen Arbeitgeber ein Verstoß gegen die bei der Bewerbung schwerbehinderter Menschen nach § 82 Satz 2 SGB IX auferlegte Verpflichtung objektiv nicht zurechenbar und es fehlt an der (Mit-)Ursächlichkeit der Behinderung für die benachteiligende Maßnahme (BAG, Urteil vom 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 30, juris = NZA 2016, 625).

45

Ein hinreichender Hinweis auf eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn die Mitteilung in einer Weise in den Empfangsbereich des Arbeitgebers gelangt ist, die es diesem ermöglicht, die Schwerbehinderung des Bewerbers zur Kenntnis zu nehmen. Eine Information im Bewerbungsanschreiben oder an gut erkennbarer Stelle im Lebenslauf ist regelmäßig ausreichend (BAG, Urteil vom 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 31, juris = NZA 2016, 625). Eine Pflicht zur Vorlage des Schwerbehindertenausweises besteht nicht (BAG, Urteil vom 18. September 2014 - 8 AZR 759/13 - Rn. 33, juris = ZTR 2015, 216). Der Grad der Behinderung muss nicht angegeben werden (BAG, Urteil vom 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 40, juris = NZA 2016, 625). Der Arbeitgeber ist gehalten, bei jeder Bewerbung das

eigentliche Bewerbungsschreiben zur Kenntnis zu nehmen (BAG, Urteil vom 18. September 2014 - 8 AZR 759/13 - Rn. 35, juris = ZTR 2015, 216).

46

Der Kläger hat in seinem Bewerbungsschreiben ausreichend deutlich auf seine anerkannte Schwerbehinderung hingewiesen. Das Schreiben hat den Umfang einer DIN-A4-Seite und ist übersichtlich gegliedert. Die Angabe der Schwerbehinderung befindet sich nicht an einer Stelle, an der sie nicht zu erwarten oder nur schwer zu erkennen war. Der Satz ist klar und deutlich formuliert und neben den weiteren Ausführungen in diesem Absatz nicht zu übersehen, zumal noch der nachfolgende Satz hierauf Bezug nimmt ("Jedoch ..."). Der Arbeitgeber ist gehalten, das Bewerbungsschreiben - jedenfalls dann, wenn es wie im vorliegenden Fall einen üblichen Umfang hat - in Gänze zu lesen. Soweit der Hinweis des Klägers auf seine Schwerbehinderung im späteren Auswahlverfahren in Vergessenheit geraten ist, ändert dieser Fehler nichts an dem gesetzlichen Anspruch, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

47

Eine Einladung ist allerdings entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 Satz 3 SGB IX, jetzt § 165 Satz 4 SGB IX).

48

Zur Beurteilung der fachlichen Eignung des Bewerbers ist auf das in der veröffentlichten Stellenausschreibung enthaltene Anforderungsprofil abzustellen. Mit der Bestimmung eines Anforderungsprofils für die zu vergebende Stelle legt der Arbeitgeber die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest; an ihm werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber gemessen. Der öffentliche Arbeitgeber hat im Anforderungsprofil die formalen Voraussetzungen, fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie außerfachlichen Kompetenzen zu beschreiben, die ein Bewerber für eine erfolgreiche Bewältigung der künftigen Tätigkeit benötigt und die dementsprechend der leistungsbezogenen Auswahl zugrunde zu legen sind. Mit der Festlegung des Anforderungsprofils wird ein wesentlicher Teil der Auswahlentscheidung vorweggenommen. Zugleich bestimmt der öffentliche Arbeitgeber mit dem Anforderungsprofil den Umfang seiner - der eigentlichen Auswahlentscheidung vorgelagerten - verfahrensrechtlichen Verpflichtung nach § 82 Satz 2 und Satz 3 SGB IX (BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 - Rn. 35, juris = NZA 2017, 43).

49

„Offensichtlich“ fachlich nicht geeignet ist, wer unzweifelhaft nicht dem Anforderungsprofil der zu vergebenden Stelle entspricht. Bloße Zweifel an der fachlichen Eignung rechtfertigen es nicht, von einer Einladung abzusehen, weil sich Zweifel im Vorstellungsgespräch ausräumen lassen können. Der schwerbehinderte Mensch soll nach § 82 Satz 2 SGB IX die Chance haben, sich in einem Vorstellungsgespräch zu präsentieren und den öffentlichen Arbeitgeber von seiner Eignung zu überzeugen (BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 - Rn. 36, juris = NZA 2017, 43; BAG, Urteil vom 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 29, juris = NZA 2016, 625; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 28. September 2017 - 4 Sa 93/17 - Rn. 27, juris = öAT 2018, 87). Insoweit ist der schwerbehinderte Bewerber im Bewerbungsverfahren besser gestellt als ein nicht schwerbehinderter Konkurrent (BAG, Urteil vom 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14 - Rn. 32, juris = ZTR 2016, 403). Schwerbehinderte Bewerber/innen müssen auch dann zwingend zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn die Sichtung der Bewerbungsunterlagen ergibt, dass andere Bewerber deutlich besser geeignet sind (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14. August 2017 - 3 Sa 479/16 - Rn. 90, juris).

50

Zwar trifft den öffentlichen Arbeitgeber in einem Prozess die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der schwerbehinderte Bewerber offensichtlich fachlich ungeeignet ist, da es sich bei § 82 Satz 3 SGB IX um einen Ausnahmetatbestand handelt. Allerdings muss der öffentliche Arbeitgeber bereits im Verlauf des Auswahlverfahrens prüfen und entscheiden können, ob er einen schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss oder ob er nach § 82 Satz 3 SGB IX von der Verpflichtung zur Einladung befreit ist. Diese Prüfung und Entscheidung muss der schwerbehinderte Bewerber dem öffentlichen Arbeitgeber durch entsprechende Angaben zu seinem fachlichen Leistungsprofil in der Bewerbung bzw. den beigefügten Bewerbungsunterlagen ermöglichen. Kommt der Bewerber dieser Mitwirkungspflicht nicht ausreichend nach, geht dies regelmäßig zu seinen Lasten (BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 - Rn. 38, juris = NZA 2017, 43).

51

Der Kläger ist nach den eingereichten Bewerbungsunterlagen nicht offensichtlich ungeeignet für die Tätigkeit eines Volljuristen (Entgeltgruppe 13 TV-L) im Sekretariat des Innen- und Europaausschusses. Er erfüllt nach seinen Angaben im Bewerbungsschreiben und den beigefügten Zeugnissen ohne weiteres das Anforderungsprofil. Selbst wenn das im Hinblick auf die geforderten vertieften Kenntnisse im Europarecht zweifelhaft sein sollte, so reichen diese Zweifel jedenfalls nicht so weit, dass diese Anforderung von vornherein eindeutig und klar erkennbar, d. h. ohne hierüber ernsthaft streiten zu können, nicht erfüllt ist.

52

Das Anforderungsprofil bezieht sich auf die zu erledigenden Aufgaben und ist hieran zu messen. Die Stellenausschreibung richtet sich auch an Berufsanfänger. Demnach müssen die geforderten "vertieften" Kenntnisse im Europarecht nicht aus Berufserfahrung in diesem Bereich herrühren, sondern können sich ebenso gut aus einer entsprechenden Schwerpunktsetzung im rechtswissenschaftlichen Studium ergeben. Ein Studienaufenthalt im europäischen Ausland führt regelmäßig zu Rechtskenntnissen europarechtlicher Art, erst recht, wenn ein öffentlich-rechtlicher Schwerpunkt belegt wird. Sofern das beklagte Land hieran Zweifel hatte, bestand die Möglichkeit, die konkreten Studieninhalte im Vorstellungsgespräch zu hinterfragen und anschließend zu bewerten. Keinesfalls war es von vornherein ausgeschlossen, dass der Kläger während seines Magisterstudiums in P., das er als Maître en Droit in der Fachrichtung Öffentliches Recht abschloss, nähere oder tiefere Kenntnisse des Europarechts erworben hat. Gleiches gilt für die vom Kläger angeführten praktischen Erfahrungen im Europarecht aus seiner Tätigkeit im Bundesministerium für Gesundheit. Sofern das beklagte Land Zweifel hatte, ob der Kläger dort in nennenswertem Umfang mit dem Europarecht befasst war und ob diese Erfahrungen für die Tätigkeit beim Innen- und Europaausschuss nützlich sind, bestand die Möglichkeit, dies im Vorstellungsgespräch zu erörtern. Ausschließen konnte das beklagte Land vertiefte europarechtliche Kenntnisse jedenfalls nicht von vornherein.

53

Das beklagte Land hat die von ihm geforderten vertieften Kenntnisse im Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie insbesondere im Europarecht in der Stellenausschreibung nicht näher konkretisiert. Europarechtliche Kenntnisse sind mittlerweile in nahezu allen Rechtsgebieten erforderlich, um die auftretenden Rechtsfragen klären zu können. Einen speziellen europarechtlichen Studiengang mit bestimmten Inhalten oder Schwerpunkten hat das beklagte Land in der

Ausschreibung nicht verlangt, was durchaus möglich gewesen wäre. Hat ein Bewerber ein bestimmtes Schwerpunktstudium im Europarecht absolviert, mag das für ihn im Bewerbungsverfahren vorteilhaft sein und einen Eignungsvorspruch gegenüber dem Kläger begründen. Ungeeignet ist der Kläger deshalb aber nicht. Dem beklagten Land hätte es freigestanden, das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung entsprechend zu ergänzen. Davon hat es allerdings keinen Gebrauch gemacht. Eine nachträgliche Verschärfung der Anforderungen ist nicht zulässig. Im Übrigen war dem beklagten Land trotz der vorausgesetzten "vertieften" Kenntnisse bewusst, dass eine weitere Einarbeitung erforderlich sein wird. Im Anforderungsprofil ist deshalb auch die Fähigkeit zur schnellen Einarbeitung in unterschiedliche Rechtsgebiete verlangt.

54

Der Kläger musste seine Kenntnisse im Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie im Europarecht nicht im Einzelnen aufschlüsseln und belegen. Das hätte den Umfang eines üblichen Bewerbungsschreibens, das sich auf etwa eine DIN-A4-Seite beschränkt, überschritten. Die verschiedenen Details des universitären und beruflichen Werdegangs sind regelmäßig nicht Gegenstand der Bewerbungsunterlagen, sondern des Vorstellungsgesprächs. Sehr umfangreiche und ausführliche Bewerbungsunterlagen können für den Bewerber sogar nachteilig sein und bergen die Gefahr, dass sie nicht oder nur teilweise zur Kenntnis genommen werden.

55

Das beklagte Land hat die sich aus der Verletzung des § 82 Satz 2 SGB IX ergebende Kausalitätsvermutung nicht widerlegt.

56

Zur Widerlegung der Vermutung genügt es nicht, Tatsachen vorzutragen und ggf. zu beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere Gründe als die Behinderung für die Benachteiligung des Klägers ausschlaggebend waren. Diese Gründe dürfen zudem nicht die fachliche Eignung des Klägers betreffen. § 82 Satz 3 SGB IX enthält insoweit eine abschließende Regelung, die bewirkt, dass sich der (potentielle) Arbeitgeber zur Widerlegung der infolge der Verletzung des § 82 Satz 2 SGB IX vermuteten Kausalität nicht auf Umstände berufen kann, die die fachliche Eignung des Bewerbers berühren. Die Widerlegung dieser Vermutung setzt daher den Nachweis voraus, dass die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch aufgrund von Umständen unterblieben ist, die weder einen Bezug zur Behinderung aufweisen noch die fachliche Eignung des Bewerbers berühren (BAG, Urteil vom 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14 - Rn. 45, juris = ZTR 2016, 403).

57

Solche Umstände hat das beklagte Land nicht vorgetragen. Es hat das Absehen von einer Einladung zum Vorstellungsgespräch von Anfang an auf die seiner Ansicht nach fehlende fachliche Eignung gestützt. Soweit im Auswahlverfahren Fehler bei der Erfassung von Bewerberdaten, d. h. der Schwerbehinderung des Klägers, aufgetreten sind, handelt es sich gerade nicht um einen Umstand, der keinen Bezug zur Behinderung aufweist. Dieser Fehler vermag das beklagte Land nicht zu entlasten, da es eben diese Behinderung ist, die im Auswahlverfahren berücksichtigt werden muss und die nicht zu einer Benachteiligung führen darf.

58

Ein weiteres Indiz für eine Benachteiligung des Klägers wegen der Behinderung ergibt sich daraus, dass das beklagte Land die Schwerbehindertenvertretung nicht über die Bewerbung des Klägers unterrichtet hat.

59

Der Arbeitgeber hat nach § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX (jetzt § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX) die Schwerbehindertenvertretung über vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unmittelbar nach deren Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nur dann nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch deren Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX, jetzt § 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). Die für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zuständige Schwerbehindertenvertretung (§ 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, jetzt § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) soll an der Willensbildung des Arbeitgebers mitwirken. Die Unterrichts- und Anhörungsrechte sollen es der Schwerbehindertenvertretung ermöglichen, auf eine sachdienliche Behandlung hinzuwirken, wenn die spezifischen Belange eines schwerbehinderten Menschen oder der schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe für die Entscheidung des Arbeitgebers erheblich sind. Dadurch sollen behinderungsbedingte Nachteile ausgeglichen und gleiche Teilhabechancen eröffnet werden (BAG, Urteil vom 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14 - Rn. 38, juris = ZTR 2016, 403).

60

Unterlässt es der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, so ist dies ein Indiz im Sinne des § 22 AGG, das mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lässt, dass der schwerbehinderte Bewerber wegen der Behinderung benachteiligt wurde (BAG, Urteil vom 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14 - Rn. 40, juris = ZTR 2016, 403). Verstößt der Arbeitgeber gegen die Unterrichtungspflicht über den Eingang einer Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen, kann die Schwerbehindertenvertretung die ihr gesetzlich zugewiesene Funktion nicht erfüllen. Dann spricht eine Vermutung für die Benachteiligung des nicht bekannt gegebenen schwerbehinderten Stellenbewerbers (BAG, Urteil vom 15. Februar 2005 - 9 AZR 635/03 - Rn. 38, juris = NZA 2005, 870).

61

Das beklagte Land hat die Schwerbehindertenvertretung nicht unmittelbar nach Eingang der Bewerbung des Klägers hierüber unterrichtet. Es genügte nicht, der Schwerbehindertenvertretung die Einsichtnahme in die Bewerberunterlagen zu ermöglichen, damit diese sich die Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen herausuchen kann. Vielmehr war das beklagte Land nach § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX verpflichtet, von sich aus die Schwerbehindertenvertretung über den Eingang der Bewerbung des Klägers zu unterrichten, und zwar unmittelbar nach deren Eingang. Das ist nicht geschehen. Widerlegt hat das beklagte Land die sich aus diesem Gesetzesverstoß ergebende Vermutung nicht.

62

2. Höhe der Entschädigung

63

Die festzusetzende Entschädigung muss gemäß § 15 Abs. 2 AGG der Höhe nach angemessen sein. Sie darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

64

Die Entschädigung muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus dem Unionsrecht hergeleiteten Rechte gewährleisten. Die Härte der Sanktion muss der Schwere des Verstoßes entsprechen, indem sie eine abschreckende

Wirkung gewährleistet und zugleich den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls wie etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns sowie der Sanktionszweck der Entschädigungsnorm zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 22. Mai 2014 - 8 AZR 662/13 - Rn. 44, juris = NZA 2014, 924; LAG Köln, Urteil vom 23. August 2018 - 6 Sa 147/18 - Rn. 34, juris = NZA-RR 2019, 46).

65

Ausgehend von diesen Gesichtspunkten ist die vom Arbeitsgericht festgesetzte Entschädigung in Höhe von etwa 0,75 eines Monatsgehaltes nicht zu beanstanden. Der Sanktionszweck der Norm wird damit erreicht. Der Betrag reicht aus, um das beklagte Land zu den notwendigen organisatorischen Vorkehrungen zu veranlassen, damit sich eine solche Benachteiligung von schwerbehinderten Menschen nicht wiederholt. Das beklagte Land ist durchaus gewillt, die Rechte der schwerbehinderten Menschen zu beachten, was jedoch Fehler und Fehlinterpretationen im Einzelfall nicht ausschließt. Ein schwerwiegender, hartnäckiger Gesetzesverstoß liegt jedenfalls nicht vor. Das gilt auch unter Berücksichtigung der zweifachen Gesetzesverletzung, also zum einen durch die unterbliebene Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und zum anderen durch die unterbliebene Einladung zum Vorstellungsgespräch. Beides ist letztlich auf dasselbe Versehen zurückzuführen, weil die Schwerbehinderung des Klägers nicht ordnungsgemäß erfasst und dementsprechend im weiteren Auswahlverfahren nicht berücksichtigt wurde.

66

Die sich aus den Gesetzesverstößen des beklagten Landes ergebenden Folgen auf Seiten des Klägers lassen die Festsetzung von € 3.000,- nicht unangemessen erscheinen. Die ausgeschriebene Stelle war befristet und hatte zudem nur eine kurze Laufzeit von nicht einmal einem dreiviertel Jahr. Der Verlust einer Chance, zu solchen Bedingungen eingestellt zu werden, wiegt nicht so schwer wie bei einer unbefristeten oder einer langfristig befristeten Stelle. Für den Kläger hätte sich nach Kündigung seines laufenden Arbeitsverhältnisses maximal eine befristete Beschäftigung für ein halbes Jahr ergeben können. Im Falle eines verhältnismäßig kurzzeitigen Arbeitsverhältnisses kann eine Entschädigung in Höhe eines halben Monatsgehaltes angemessen sein. Die ausgeschriebene Stelle war allerdings nur "zunächst" auf den 31.12.2017 befristet, worauf der Kläger zu Recht hinweist. Das beklagte Land hat damit eine Verlängerung in Aussicht gestellt, wobei offen blieb, ob es eine befristete oder eine unbefristete Verlängerung sein soll, von welchen Voraussetzungen diese abhängt und über welchen Zeitraum sich eine evtl. Verlängerung erstreckt. Wenn auch zahlreiche Unsicherheiten mit der Verlängerungsoption verbunden sind, so handelt es sich dennoch um eine Chance, die bei der Bemessung des Entschädigungsbetrages zu berücksichtigen ist. Dem wird der Ansatz des Arbeitsgerichts gerecht, das einen Betrag in der Mitte zwischen einem halben und einem vollen Monatsgehalt festgesetzt hat. Ein Betrag in dieser Höhe ersetzt zwar nicht einen Arbeitsplatz. Das ist aber auch nicht bezweckt. Der Betrag ist jedenfalls so hoch, dass es für den Kläger eine ausreichende Genugtuung darstellt, die im Verhältnis steht zu der verloren gegangenen Chance auf einen mit zahlreichen Unsicherheiten behafteten Arbeitsplatz.

67

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Rechtsstreit wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.