

Arbeitsgericht Karlsruhe

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§§ 1, 7, 9 Abs 1, 15 Abs 2, 22 AGG; §242 BGB

- 1. Die Aufforderung in einer Stellenanzeige, die Konfession anzugeben, ist ein ausreichendes Indiz für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion gem. § 22 AGG.**
- 2. Die berufliche Anforderung - Angehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft - ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie angesichts des Ethos der Kirche und der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Erbringung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Die Darlegungs- und Beweislast trägt der/die Arbeitgeber/-in.**
- 3. Die Behauptung, die Auswahlentscheidung sei allein nach dem Prinzip der Bestenauslese getroffen worden, ist nicht geeignet, eine Benachteiligung wegen der Religion zu widerlegen.**
- 4. Allein die Angabe in einem Bewerbungsschreiben "Atheistin" vermag die erforderliche Bereicherungsabsicht dann nicht zu begründen, wenn die Angabe eine andere Erklärung haben kann als nur die Erlangung eines Entschädigungsanspruchs.**

ArbG Karlsruhe, Urteil vom 18.09.2020 Az. : 1 Ca 171/19

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 5.037,00 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18. Mai 2019 zu bezahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Klägerin und die Beklagte tragen die Kosten des Rechtsstreits je zur Hälfte.
4. Der Streitwert wird auf 10.000,00 EUR festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des AGG zu zahlen.

2

Am 13.01.2019 schrieb die Beklagte sowohl in einer externen Stellenanzeige als auch auf ihrer Homepage eine Sekretariatsstelle im Büro der geschäftsleitenden Oberkirchenrätin in Vollzeit unbefristet aus. Der evangelische Oberkirchenrat in Karlsruhe ist die oberste Dienstbehörde der evangelischen Landeskirche in Baden. In den 8 Fachreferaten sind ca. 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die Geschäftsleitung ist für die Organisation der Geschäftsabläufe zuständig und nach der Geschäftsordnung oberste Dienstvorgesetzte aller Mitarbeitenden des Hauses. Für Sekretariatsarbeiten sind zwei Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen vorgesehen.

3

Gemäß der Stellenausschreibung umfasst die Tätigkeit folgende Schwerpunkte:

4

- Erledigung der anfallenden Assistenz- und Sekretariatsaufgaben;
- Organisation und Vor- und Nachbereitung von Sitzungen, Besprechungen, Tagungen u.ä.;
- Erstellen und Vorbereiten von Beratungs- und Entscheidungsvorlagen;
- Erstellen von Präsentationen;
- Kommunikationsschnittstelle für interne sowie externe Ansprechpartner/-innen;
- Planung sowie eigenständige Nachhalten von Terminangelegenheiten;
- allgemeine Büroorganisation, Korrespondenz, Terminkoordination und Reiseorganisation.

5

Als Anforderungsprofil wurde genannt:

6

- eine abgeschlossene Verwaltungsausbildung oder kaufmännische Ausbildung und mehrjährige Erfahrung im Sekretariat mit Verwaltungserfahrung;
- ein besonders hohes Maß an Diskretion, Loyalität und Zuverlässigkeit;
- selbständige, flexible und strukturierte Arbeitsweise sowie ausgeprägte organisatorische Fähigkeiten und eine schnelle Auffassungsgabe;
- Kommunikationskompetenz und Teamfähigkeit, Aufgeschlossenheit und Einsatzfreude;
- professioneller Umgang mit den gängigen MS-Office-Produkten sowie sichere Anwendung der deutschen Rechtschreibung und sehr gutes Ausdrucksvermögen in Wort und Schrift;
- Bereitschaft zur beruflichen und persönlichen Weiterbildung;
- Kenntnisse der Strukturen der Landeskirche und eine positive Identifikation mit dem Ziel und Aufgaben der evangelischen Landeskirche in Baden runden Ihr Profil ab.

7

Bewerberinnen und Bewerber wurden aufgefordert, ihre Bewerbungsunterlagen "unter Angabe der Konfession" an den evangelischen Oberkirchenrat Karlsruhe, Personalverwaltung, zu senden.

8

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die Stellenanzeige (Anl. Kl. 1, Bl. 9 d. A.) verwiesen.

9

Nach Art. 89 Abs. 5 der Grundordnung, die für die Beklagte gilt, ist als kirchenrechtlicher Grundsatz festgelegt, dass die Anstellung im Kirchendienst die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche in Deutschland voraussetzt. In einer sogenannten Rahmenordnung sind für bestimmte Tätigkeitsfelder, insbesondere für Dienste, die sich im Wesentlichen auf die Wahrnehmung von internen Aufgaben im Verwaltungs-, Wirtschafts- und technischen Dienst beschränken, zeitlich befristete Einstellung ohne Konfessionszugehörigkeit zugelassen. Dies gilt nicht für Dienste im Predigtamt und für Personen, die sich durch Austritt von der evangelischen Kirche abgewandt haben.

10

Hinsichtlich Einzelheiten wird auf die Rahmenordnung (Anl. Kl. 7 und Kl. 8, Bl. 37 ff. d. A.) verwiesen.

11

Die Klägerin, eine ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte/ Rechtsfachwirtin bewarb sich mit Schreiben vom 26.01.2019 auf die ausgeschriebene Stelle als Sekretärin der Geschäftsführung. Das Bewerbungsschreiben hatte u.a. folgenden Inhalt:

12

"Ich bin konfessionslos (Atheistin). Laut Homepage unterhält die evangelische Landeskirche Baden aber vielfältige Beziehungen zu anderen Religionen und Konfessionen, weshalb ich überzeugt bin, aufgrund meiner vielfältigen Qualifikationen dennoch die ausgeschriebene Stelle optimal ausfüllen zu können."

13

Zum Zeitpunkt der Bewerbung war die Klägerin in ungekündigter Stellung als Büroleiterin einer Kanzlei für Arztrecht mit zwei Rechtsanwälten in ... beschäftigt. Dem Bewerbungsschreiben waren ein Lebenslauf und Ausbildungs- und Weiterbildungszeugnisse, unter anderem über eine Weiterbildung im Oktober/November 2018 zur Fachfrau für den elektronischen Rechtsverkehr, beigelegt. Hinsichtlich Einzelheiten wird auf das Bewerbungsschreiben vom 26.01.2019 (Anl. Kl. 2, Bl. 10 d. A.) verwiesen.

14

Auf Einladung der Beklagten wurde am 21.02.2019 ein Vorstellungsgespräch mit einem praktischen Aufgabenteil und einem anschließenden Interview durchgeführt. Angesprochen auf die Angabe in ihrer Bewerbung, dass die Klägerin konfessionslos sei, hat die Klägerin dies bestätigt und damit begründet, dass sie in der DDR aufgewachsen sei; sie aber keine Vorbehalte gegen die Kirche habe.

15

Die Höhe des Bruttomonatsgehaltes für die ausgeschriebene Stelle wurde mit 3.358,00 Euro zzgl. eines Weihnachtsgeldes in Höhe von 80% einer Bruttomonatsvergütung angegeben. Weitere Einzelheiten, insbesondere über die Bewertung des praktischen Teils und den Ablauf des anschließenden Gesprächs, sind zwischen den Parteien streitig.

16

Auf Nachfrage der Klägerin am 17.03.2019 teilte die Beklagte mit e-Mail vom 18.03.2019 mit, dass sie bei der Besetzung der Stelle nicht berücksichtigt worden sei (vgl. Anl. Kl. 5, Bl. 36 d. A.). Mit Schreiben vom 17.04.2019 machte die Klägerin durch ihren Prozessbevollmächtigten, es handelt sich hierbei um einen Rechtsanwalt der Kanzlei, in der die Klägerin als Büroleiterin tätig ist, gegenüber der Beklagten

Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach § 15 AGG mit Fristsetzung bis zum 17.05.2020 in Höhe von 10.000,00 Euro mit der Begründung geltend, sie sei wegen ihrer Konfessionslosigkeit und daher unter Verstoß gegen die Religionsfreiheit gemäß Art. 4 Abs. 1 GG und § 1 AGG benachteiligt worden. Nachdem die Beklagte mit Schreiben vom 10.05.2019 einen Entschädigungsanspruch nach § 15 AGG zurückgewiesen hat, begehrt die Klägerin mit ihrer am 03.07.2019 beim Arbeitsgericht Karlsruhe eingegangenen Klage von der Beklagten die Zahlung einer angemessenen Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

17

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Aufforderung in der Stellenanzeige, die Konfession anzugeben, die Vermutung begründe, dass sie die Stelle wegen ihrer Konfessionslosigkeit und damit wegen der Religion nicht erhalten habe. Die Aufforderung zur Angabe der Konfession im Bewerbungsschreiben signalisiere, dass konfessionslose Bewerberinnen und Bewerber geringere Chancen gegenüber Kirchenmitgliedern hätten. Diese Vermutungswirkung werde durch die bei der Beklagten nach wie vor geltenden Regelungen bei der Einstellung von Mitarbeitern und die Thematisierung der Religionsfrage im Vorstellungsgespräch bestätigt. Eine weitere Indiztatsache ergebe sich daraus, dass die Vertreter der Beklagten während des Vorstellungsgesprächs auf die Frage der Klägerin nach einem Probearbeitstag ablehnend reagiert hätten. Darüber hinaus sei - entgegen der Zusage der Beklagten - der Klägerin die ablehnende Entscheidung über die Einstellung erst auf ihre Nachfrage mitgeteilt worden.

18

Bei der ausgeschriebenen Sekretariatstätigkeit handle es sich ausschließlich um administrative, rein verwaltungstechnische und somit verkündigungsferne Tätigkeiten, die eine Religionszugehörigkeit als wesentliche berufliche Anforderung nicht erfordern.

19

Bezüglich der Höhe der Entscheidung hält die Klägerin einen Entschädigungsanspruch von mindestens 10.000,00 Euro, dies entspricht ca. drei Monatsgehältern, für angemessen. Bei der Beklagten handle es sich um eine große Arbeitgeberin mit ca. 33.000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die entgegen der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und den Vorgaben des AGG nach wie vor unabhängig von der Art der Tätigkeiten Angaben zur Konfessionszugehörigkeit fordere. Aus generalpräventiven Gründen sei daher zur Vermeidung von künftigen Diskriminierungen durch die Beklagte eine empfindliche Entschädigung in Anlehnung an die 3-Monats-Grenze des § 15 Abs. 2 AGG zuzusprechen. Bei der Berechnung des Monatsgehalts sei das Weihnachtsgeld anteilig zu berücksichtigen.

20

Die Klägerin hat beantragt,

21

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine angemessene Entschädigung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18.05.2019 zu bezahlen.

22

Die Beklagte hat beantragt,

23

die Klage abzuweisen.

24

Nach Auffassung der Beklagten fehle es bereits an ausreichenden Indiztatsachen für eine Diskriminierung wegen der Religion, da in der Stellenausschreibung die Zugehörigkeit zu einer Konfession nicht als Voraussetzung für eine Einstellung genannt worden sei. Eine bestimmte Konfessionszugehörigkeit sei auch für die Ausübung der Stelle nicht erforderlich. Wie jeder Arbeitgeberin und jedem Arbeitgeber sei es der Beklagten erlaubt, von ihren Mitarbeitenden uneingeschränkte Loyalität und Identifikation mit den geschäftlichen, hier kirchlichen, Aufgaben einzufordern. Die Beklagte überprüfe im Bewerbungsgespräch, ob und inwieweit sich diese Erwartungshaltung bei den einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern bestätige. Im Rahmen dieser Überprüfung sei die Angabe der konfessionellen Bindung für eine Kirchenverwaltung eine wichtige und hilfreiche Information. Außerdem diene sie zur Abschätzung, ob und inwieweit bei dem Bewerber/der Bewerberin Kenntnisse über die Strukturen der Landeskirche vorausgesetzt werden können.

25

Weder die Konfessionszugehörigkeit noch der Glaube an Gott habe bei der Auswahl der Bewerber seitens der Beklagten eine Rolle gespielt. Dies habe sich auch darin gezeigt, dass die Beklagte die Klägerin trotz ihrer Angaben im Bewerbungsschreiben zum Bewerbungsgespräch eingeladen hat. Unabhängig davon sei jedoch im vorliegenden Fall von erhöhten Loyalitätspflichten auszugehen, da es sich um Sekretariatstätigkeiten im Büro der geschäftsleitenden Oberkirchenrätin handelt. Zu den Aufgaben der Oberkirchenrätin gehören neben rein administrativen Leistungen auch die Zusammenarbeit mit den Landesbischöfen in der geistlichen Leitung der Landeskirche. Die Oberkirchenrätin ist daher zumindest auch mit Aufgaben der Religionsausübung und Verkündigung befasst. Deshalb habe die Beklagte erheblichen Wert auf die Kommunikationsstärke und den Transport von Informationen von und zu der geschäftsleitenden Oberkirchenrätin Wert gelegt. Dies erfordere nicht nur ein Verständnis des Kirchenethos, sondern auch eine positive innere Überzeugung hinsichtlich der geistlichen Leitungs- und den Verkündigungsaufgaben der Vorgesetzten.

26

Die Nichteinstellung der Klägerin sei ausschließlich aufgrund fehlender Qualifikation im Rahmen der Bestenauslese erfolgt. So habe die Klägerin im praktischen Teil eine gestellte Aufgabe nicht zur Zufriedenheit der Beklagten erfüllt. Im Rahmen des anschließenden Interviews nach einem Interview-Leitfaden seien bestimmte Fragestellungen bzgl. den Anforderungen und Erwartungen an die Sekretariatsstelle, zum Beispiel im Hinblick auf Kommunikationsfähigkeit und Teamarbeit, nicht zufriedenstellend erfüllt worden. Hinsichtlich Einzelheiten der Auswahlentscheidung wird auf den Aktenvermerk der Beklagten vom 07.03.2019 (Anl. Bekl. 1, Bl. 94 d. A.) verwiesen.

27

Letztlich vertritt die Beklagte die Auffassung, dass die Klägerin tatsächlich kein Interesse an der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle gehabt habe, sondern ihre Bewerbung lediglich erfolgt sei, um eine Entschädigung einklagen zu können. Dies ergebe sich bereits aufgrund ihrer Bezeichnung im Bewerbungsschreiben als Atheistin, die deutlich und provokativ über die erforderliche Angabe der Konfession hinausgehe. Gleiches ergebe sich aus der Frage der Klägerin während des Bewerbungsgesprächs, ob ihre Konfessionslosigkeit ein Problem darstelle. Zudem sei die Klägerin, obwohl sie als Begründung für ihre Bewerbung den Willen zu einer beruflichen Veränderung angegeben habe, nach wie vor bei ihrem damaligen

Arbeitgeber und jetzigen Prozessbevollmächtigten beschäftigt. Einem angeblichen Wunsch auf Berufswechsel stehe auch entgegen, dass die Klägerin erst im Oktober und November 2018 eine Fortbildung für den elektronischen Rechtsverkehr in einer Anwaltskanzlei absolviert habe. Die Entschädigungsklage sei daher offensichtlich rechtsmissbräuchlich.

28

Hierzu führt die Klägerin aus, dass ein Rechtsanwalt aufgrund seines Alters in absehbarer Zeit aus der Kanzlei ausscheide und aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung in der Sachbearbeitung eines Rechtsanwaltsbüros eine dauerhafte Beschäftigung der 46 Jahre alten Klägerin nicht gewährleistet sei. Die Fortbildung als Fachfrau im elektronischen Rechtsverkehr könne die Klägerin sowohl in einer anderen Anwaltskanzlei als auch bei jedem Arbeitgeber mit Verwaltungsfunktionen mit elektronischem Rechtsverkehr anwenden.

29

Die Beklagte hat nach eigenen Angaben für die ausgeschriebene Stelle eine Bewerberin eingestellt, die aus der katholischen Kirche ausgetreten und zum Zeitpunkt der Bewerbung/Einstellung konfessionslos war und danach in die evangelische Kirche eingetreten ist.

30

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten des Parteinovortrages wird auf die gewechselten Schriftsätze einschließlich der Anlagen und auf die Sitzungsprotokolle vom 23.07.2019 (Bl. 69 d. A.), vom 06.12.2019 (Bl. 187 d. A.) und vom 18.09.2020 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

31

Die Klage ist zulässig und teilweise begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, die sich der Höhe nach auf 5.037,00 Euro (1,5 Bruttomonatsgehälter) beläuft.

I.

32

Der auf Zahlung einer Entschädigung gerichtete Klageantrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Die Klägerin durfte die Höhe der von ihr begehrten Entschädigung in das Ermessen des Gerichts stellen. Dies folgt aus § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG, der für einen Schaden, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld vorsieht. Dem Gericht wird bei der Bestimmung der Höhe der Entschädigung ein Beurteilungsspielraum eingeräumt, weshalb eine Bezifferung des Zahlungsantrages nicht notwendig ist. Erforderlich ist allein, dass die Klägerin Tatsachen, die das Gericht bei der Bestimmung des Betrags heranziehen soll, benennt und die Größenordnung der geltend gemachten Forderung angibt (vgl. BAG, Urteil vom 15.03.2020 - 8 AZR 160/11, Rn. 17 - zitiert juris). Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Die Klägerin hat einen Sachverhalt dargelegt, der dem Gericht grundsätzlich die Bestimmung einer Entschädigung ermöglicht, und den Mindestbetrag der angemessenen Entschädigung mit 10.000,00 Euro, dies entspricht ca. drei Bruttomonatsgehältern, beziffert.

II.

33

Die Klage ist auch begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, die sich der Höhe nach auf 5.037,00 Euro, dies entspricht 1,5 Bruttomonatsgehälter, beläuft.

34

1. Die Klägerin hat den Anspruch auf Entschädigung frist- und formgerecht geltend gemacht (§ 15 Abs. 4 AGG) und die Entschädigung fristgerecht eingeklagt (§ 61 b Abs. 1 ArbGG).

35

2. Die Vorschriften des AGG finden auf die Klägerin als Bewerberin gemäß § 6 AGG Anwendung. Dabei kann in diesem Zusammenhang offenbleiben, ob es sich bei der Klägerin um eine sogenannte "Scheinbewerberin" handelt; § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG enthält einen "formalen" Bewerberbegriff, weshalb Bewerber ist, wer eine Bewerbung eingereicht hat. Auf die "subjektive" Ernsthaftigkeit der Bewerbung kommt es nicht an (BAG, Urteil vom 19.05.2016 - 8 AZR 470/14, Rn. 26 ff.). Die Frage, ob eine Bewerbung "nicht ernsthaft" war, weil eine Person sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern um beispielsweise eine Entschädigung geltend zu machen, betrifft die Frage, ob diese sich unter Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) den formalen Status als Bewerber verschafft und damit für sich treuwidrig den Anwendungsbereich des AGG eröffnet hat. In einem solchen Fall kann der Ausnutzung dieser Rechtsposition der durchgreifende Rechtsmissbrauchseinwand entgegenstehen (vgl. dazu unter 7.).

36

3. Die Klägerin wurde dadurch, dass sie von der Beklagten nicht eingestellt wurde, auch unmittelbar im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG benachteiligt, denn sie hat eine ungünstigere Behandlung erfahren als die letztlich eingestellte Person.

37

4. Die Klägerin wurde von der Beklagten entgegen den Vorgaben des AGG wegen der Religion benachteiligt.

38

a) 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 Kausalzusammenhang bestehen.

39

aa) Soweit es - wie hier - 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 Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG an einen Grund im Sinne von § 1 AGG anknüpft (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. nur BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 501/14, Rn. 50; BAG, Urteil vom 23.11.2017 - 8 AZR 372/16, Nr. 20).

40

bb) § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierung 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 dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen 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 25.10.2018 - 8 AZR 501/14, Rn. 52).

41

Schreibt der Arbeitgeber eine Stelle entgegen § 11 AGG unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG aus, kann dies die Vermutung im Sinne von § 22 AGG begründen, dass der/die erfolglose Bewerber/in im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen eines Grundes im Sinne von § 1 AGG benachteiligt wurde.

42

b) Vorliegend begründet die Stellenausschreibung der Beklagten vom 13.01.2019 die Vermutung, dass die Klägerin wegen der Religion benachteiligt wurde.

43

aa) Die Stellenausschreibung der Beklagten bewirkt nicht nur eine unmittelbare Benachteiligung von Mitgliedern anderer Religionsgemeinschaften, sondern auch von konfessionslosen Personen - wie der Klägerin - wegen der Religion. Vom Begriff "Religion" im Sinne von § 1 AGG und der Richtlinie 2000/78/EG wird auch der Glaube an keine Religion als Ausübung der negativen Religionsfreiheit geschützt (BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 501/14, Rn. 56).

44

bb) Gemäß der Stellenausschreibung werden die Bewerberinnen und Bewerber aufgefordert, ihre Bewerbungsunterlagen unter Angabe der Konfession einzureichen. Damit hat die Beklagte zwar nicht unmittelbar zum Ausdruck gebracht, dass die Religionszugehörigkeit eine zwingende Voraussetzung für die Besetzung der Stelle ist; allerdings stellt sie damit zumindest mittelbar die Frage nach der Konfession. Damit signalisiert die Beklagte gegenüber dem/der Bewerber/in, dass diese Information für sie wichtig ist und bei der Auswahlentscheidung eine Rolle spielen kann. Ansonsten ist für das Gericht nicht nachvollziehbar, wozu die Beklagte die Angabe der Konfessionszugehörigkeit benötigt. Diese Vermutung hat die Beklagte auch bestätigt, in dem sie vorträgt, dass im Rahmen der Überprüfung der uneingeschränkten Loyalität und Identifikation mit den kirchlichen Aufgaben die Angabe der konfessionellen Bindung für eine Kirchenverwaltung eine wichtige und hilfreiche Information darstelle. Nach eigenen Angaben der Beklagten kann eine reflektierte Einstellung zur christlichen Religiosität und den Aufgaben und Zielen einer christlichen Kirche schließlich nur von einer Person erwartet werden, die aus eigener Erfahrung eine Vorstellung von christlicher Religion und einen Bezug zu kirchlichen Strukturen hat. Mit andersgläubigen oder konfessionslosen Bewerberinnen und Bewerbern verbinde sich folgerichtig eine andere, differenzierte Erwartung in Bezug auf die Identifikation mit dem kirchlichen Profil. Damit verknüpft die Beklagte die Frage nach der uneingeschränkten Loyalität mit einer Konfessionszugehörigkeit und knüpft damit an einen Grund gemäß § 3 Abs. 1 AGG an. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Frage nach der Konfession (auch) deshalb gestellt wurde, um feststellen zu können, ob und inwieweit Kenntnisse über die Strukturen der Landeskirche vorausgesetzt werden können oder nicht. Ein Diskriminierungsvorsatz oder eine Diskriminierungsabsicht seitens der Beklagten ist für einen Entschädigungsanspruch nicht erforderlich.

45

cc) Verstärkt wird dieses Indiz dadurch, dass die Beklagte nach den aktuell geltenden Rechtsvorschriften (Art. 89 Abs. 5 Grundordnung und §§ 3 ff. Rahmenordnung) bei der Anstellung im kirchlichen Dienst der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft eine besondere Bedeutung beimisst und daher konfessionslose Bewerber/Bewerberinnen eine geringere Chance bei der Einstellungsentscheidung haben.

46

dd) Keine ausreichende Indizwirkung im Hinblick auf eine Benachteiligung wegen der Religion konnte das Gericht hingegen bei der Reaktion auf die Frage eines Probearbeitstages und bei der aus Sicht der Klägerin verzögerten Mitteilung über die Nichtberücksichtigung der Klägerin erkennen. Es fehlt bereits an dem notwendigen Zusammenhang zu der Konfessionslosigkeit der Klägerin.

47

5. Die Frage nach der Konfession und die daraus resultierende unterschiedliche Behandlung wegen der Religion ist nicht ausnahmsweise zulässig. Insbesondere ist sie nicht nach § 9 Abs. 1 AGG gerechtfertigt.

48

a) Eine Rechtfertigung einer Benachteiligung wegen der Religion nach § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG scheidet aus. § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG ist dahin auszulegen, dass es in dem Fall, dass eine Religionsgemeinschaft, kirchliche Einrichtung oder Vereinigung ihr Selbstbestimmungsrecht ausgeübt und die Zugehörigkeit zu einer Kirche als berufliche Anforderung bestimmt hat, es für die Rechtfertigung einer Benachteiligung wegen der Religion weder auf die Art der Tätigkeit noch die Umstände ihrer Ausübung ankommt. In dieser Auslegung ist die Bestimmung mit den unionsrechtlichen Vorgaben des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG nicht vereinbar. Da § 9 Abs. 1 1. Alt. AGG einer unionsrechtskonformen Auslegung im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG nicht zugänglich ist, muss die Bestimmung unangewendet bleiben (BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 501/14, Rn. 24 ff. mit ausführlicher Begründung).

49

b) Nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Dies ist unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass die berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Kirche oder Organisation eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Dabei obliegt es den innerstaatlichen Gerichten festzustellen, ob diese drei Kriterien in Anbetracht des betreffenden Ethos im Einzelfall erfüllt sind (BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 501/14, Rn. 62, EuGH, Urteil vom 17.04.2018 C-414/16 (Egenberger), Rn. 64). Wesentlich ist die berufliche Anforderung dann, wenn die Zugehörigkeit zu der Religion aufgrund der Bedeutung der betreffenden beruflichen Tätigkeit für die Bekundung dieses Ethos oder die Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie notwendig erscheinen muss. Rechtmäßig ist die Anforderung dann, wenn die Zugehörigkeit zu der Religion nicht zur Verfolgung eines sachfremden Ziels ohne Bezug zu diesem Ethos oder zur Ausübung des Rechts dieser kirchlichen Organisation auf Autonomie dient. Gerechtfertigt ist das Kriterium, wenn

die Kirche im Einzelfall darlegt, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechtes auf Autonomie ohne Aufstellung dieser beruflichen Anforderung wahrscheinlich oder erheblich ist (vgl. EuGH, Urteil vom 17.04.2018 C-414/16-Eggenberger, Rn. 67). Die Darlegungs- und Beweislast für die Rechtfertigung trägt die Beklagte.

50

c) Für das Gericht war bereits nicht erkenntlich, warum die Zugehörigkeit zu einer Konfession wesentlich im Sinne von § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG ist. Gemäß der Stellenausschreibung werden rein administrative und verwaltungstechnische Aufgaben ohne inhaltliche Deutungshoheit oder Bekundung eigener Auffassungen mit Außenwirkung erbracht. Als Mitarbeiterin des Sekretariats vertritt die Klägerin die Kirche nicht in ihren Glaubensgrundsätzen und in Fragen der Verkündigung oder des Selbstverständnisses der Kirche.

51

d) Jedenfalls erscheint die Anforderung der Zugehörigkeit zu einer Konfession nicht gerechtfertigt. Es handelt sich um sog. verkündigungsferne Tätigkeiten, die nicht geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündigung zu beeinträchtigen. Dies wird von der Beklagten auch nicht behauptet. Sie führt selbst aus, dass für die Ausübung dieser Tätigkeit eine Religionszugehörigkeit oder der Glaube an einen Gott nicht erforderlich sei.

52

e) Eine andere Bewertung ergibt sich aus Sicht der Kammer auch nicht daraus, dass diese verkündigungsferne Tätigkeit im Sekretariat der geschäftsleitenden Oberkirchenrätin und damit der obersten Dienstbehörde der evangelischen Landeskirche in Baden erbracht wird. Zwar gehört es nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes und des Bundesarbeitsgerichts zu den eigenen Angelegenheiten der Religionsgesellschaften und ihrer Einrichtungen, die diese aufgrund ihres verfassungsrechtlich durch Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierten Selbstbestimmungsrechts selbst regeln dürfen, dass diese bei der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können. Dazu gehört auch die Befugnis der Kirche, den ihr angehörenden Arbeitnehmern die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und zu verlangen, dass sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus der Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenmitglied obliegen. Auch bleibt es grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich darüber zu bestimmen, was die "Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert" (BVerfG 04.06.1985 - 2 BvR 1703/83 zu B. II. 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 501/14, Rn. 92). Allerdings rechtfertigt das Selbstbestimmungsrecht für sich allein - unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit und dem Umstand der Erbringung der Tätigkeit - eine Benachteiligung nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG nicht. Die von der Beklagten berechtigterweise erwarteten Anforderungen an Diskretion, Loyalität und Zuverlässigkeit setzen nach Auffassung der Kammer nicht wesentlich voraus, dass der Bewerber und/oder die Bewerberin einer Konfession angehören. Diskretion, Loyalität und Zuverlässigkeit können in gleichem Maße von konfessionslosen Bewerber/Bewerberinnen erwartet und im konkreten Fall erbracht werden. Auch hat die Beklagte nicht konkret anhand der Tätigkeit der Klägerin dargelegt, inwieweit die Konfessionslosigkeit einer Sekretariatsmitarbeiterin, die Gefahr begründet, die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung zu beeinträchtigen. Es gehört nach dem bisherigen Sachvortrag nicht zu den Aufgaben der Klägerin als Mitarbeiterin des Sekretariats für die Kirche

in Glaubensangelegenheiten zu sprechen, einen Sendungsauftrag oder sonstige Aufgaben, die geeignet sind, die Glaubwürdigkeit und das Ethos der Kirche zu beeinträchtigen, wahrzunehmen. Die Beklagte hat daher nicht dargetan, dass bei der Einstellung eines/einer konfessionslosen Bewerbers/Bewerberin die wahrscheinliche und erhebliche Gefahr besteht, dass ihr Ethos oder ihre Glaubwürdigkeit nach Außen beeinträchtigt würden. Sie hat demgegenüber behauptet, dass die Religionszugehörigkeit bei der Auswahlentscheidung keine (entscheidende) Rolle gespielt habe. Dies als wahr unterstellt, schließt aber aus, dass die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Konfession eine wesentliche und erforderliche Anforderung für die Ausübung der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Erbringung darstellt. Dies entspricht auch der späteren Handhabung der Beklagten, da sie nach eigenen Angaben eine Mitarbeiterin eingestellt hat, die zum Zeitpunkt der Bewerbung/Einstellung konfessionslos war.

53

6. Die Beklagte hat die durch die Stellenausschreibung begründete Vermutung, dass die Klägerin wegen ihrer Konfessionslosigkeit und damit wegen der Religion benachteiligt wurde, nicht widerlegt.

54

a) Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Hierfür gilt das Beweismaß des sogenannten Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss demnach Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zur einer ungünstigeren Behandlung geführt haben (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG, Urteil vom 11.08.2016 - 8 AZR 401/14, Rn. 28, BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 501/14, Rn. 104 m.w.N.).

55

b) Die Beklagte hat keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere Gründe als die Konfessionslosigkeit der Klägerin zu deren ungünstigeren Behandlung geführt haben. Eine entsprechende Widerlegung ergibt sich insbesondere nicht aufgrund der Tatsache, dass die Klägerin - trotz der Angabe im Bewerbungsschreiben - zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Zum einen beweist die Einladung zum Vorstellungsgespräch nicht, dass die Frage der Religionszugehörigkeit im weiteren Verlauf des Verfahrens keine Rolle mehr spielte. Zum anderen wurde ausweislich des vorgelegten Protokolls vom 07.03.2019 die Klägerin auf die Angabe in ihrem Bewerbungsschreiben, dass sie konfessionslos (Atheistin) sei, angesprochen. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass die Frage der Konfession im weiteren Entscheidungsprozess fortgewirkt hat.

56

c) Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Klägerin ausschließlich im Rahmen der sogenannten Bestenauslese wegen mangelhafter Qualifikation bzw. Eignung nicht eingestellt worden sei. Insoweit kann das Gericht dahingestellt sein lassen, ob die Klägerin im praktischen Teil die Aufgabe 1 nicht zur erforderlichen Zufriedenheit der Beklagten erfüllt hat, bzw. ob und inwieweit die Klägerin eine erforderliche Teamfähigkeit und/oder Kommunikationsfähigkeit vermissen ließ und. es an der notwendigen Harmonie zwischen der Oberkirchenrätin aufgrund des fehlenden Eingehens auf die Wünsche und Vorstellungen der Oberkirchenrätin fehlte. Diese Argumente dienen nur der Begründung, warum die Klägerin letztendlich nicht eingestellt wurde. Sie widerlegen aber nicht eine Mitursächlichkeit der Konfessionslosigkeit für die Nichteinstellung und damit für eine Benachteiligung wegen der Religion. Dies ergibt sich aus § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG,

wonach die Entschädigung bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Mit anderen Worten: die Begründung, warum im Einzelfall die Beklagte sich nicht für die Klägerin sondern für einen anderen, besser geeigneten Bewerber oder eine andere, besser geeignete Bewerberin entschieden hat, ist grundsätzlich nicht geeignet, die Kausalitätsvermutung insgesamt zu widerlegen. Dies ist nur dann gegeben, wenn die Beklagte darlegt und nachweist, dass sie bei der Behandlung aller Bewerbungen nach einem bestimmten Verfahren vorgegangen ist, das unabhängig von der Bewertung im Einzelfall eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes ausschließt. Dies kann beispielsweise anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber ausnahmslos alle Bewerbungen in einem ersten Schritt daraufhin sichtet, ob der/die Bewerber/-in eine nicht diskriminierende Anforderung erfüllen und er all die Bewerbungen von vorne herein aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheidet, bei denen dies nicht der Fall ist (vgl. BAG, Urteil vom 19.05.2016 - 8 AZR 477/14; BAG, Urteil vom 19.05.2016 - 8 AZR 470/14; Schlewing: Die aktuelle Rechtsprechung des 8. Senats des BAG zum Entschädigungs- und Schadensersatzanspruch des erfolglosen Bewerbers nach § 15 Abs. 2 und Abs. 1 AGG, RdA 2019, 257, mit weiteren Beispielen). Diese Voraussetzungen liegen nicht vor, da nach Angaben der Beklagten die Klägerin die formalen Anforderungen bzw. Qualifikationen erfüllt hat. Ein Verschulden im Hinblick auf die Diskriminierung ist für eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG nicht erforderlich.

57

7. Die Beklagte hat die Voraussetzungen für einen Rechtsmissbrauchseinwand gemäß § 242 BGB nicht ausreichend dargelegt.

58

a) Das Entschädigungsverlangen eines erfolglosen Bewerbers kann dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt sein. Dies ist dann der Fall, wenn der erfolglose Bewerber sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihm darum gegangen ist, nur den formalen Status als Bewerber im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Schadensersatz oder Entschädigung zu erhalten (BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 562/16, Rn. 46 m.w.N. aus der Rechtsprechung).

59

b) Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen, die den - rechtshindernden - Einwand des Rechtsmissbrauchs begründen, trägt nach den allgemeinen Regeln der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast derjenige, der diesen Einwand geltend gemacht hat (BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 562/16, Rn. 48).

60

c) Unter diesen engen Voraussetzungen begegnet der Rechtsmissbrauchseinwand nach § 242 BGB auch keinen unionsrechtlichen Bedenken. Dabei ergeben sich nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH zu den Voraussetzungen, unter denen Rechtsmissbrauch angenommen werden kann, vergleichbar strenge Anforderungen wie nach Deutschem Recht. Die Feststellung einer missbräuchlichen Praxis verlangt das Vorliegen eines objektiven und eines subjektiven Elements. In Bezug auf das subjektive Element muss aus einer Reihe objektiver Anhaltspunkte die Absicht ersichtlich sein, sich einen ungerechtfertigten Vorteil aus der Unionsregelung dadurch zu verschaffen, dass die entsprechenden Voraussetzungen willkürlich geschaffen werden (vgl. EuGH, Urteil vom 21.01.2018 - C-417/13 (Starjakob)).

61

d) Diese Voraussetzungen konnte die Beklagte nicht zur ausreichenden Überzeugung des Gerichts darlegen. Zwar kann der Rechtsmissbrauchseinwand begründet sein, wenn eine Würdigung des Inhalts des Bewerbungsschreibens ergibt, dass der Bewerber es geradezu auf eine Absage angelegt, mithin eine Absage provoziert hat, um dadurch die Voraussetzungen für die Zahlung einer Entschädigung zu schaffen. Das Missbrauchsverbot ist allerdings dann nicht relevant, wenn das fragliche Verhalten eine andere Erklärung haben kann als nur die Erlangung eines Vorteils.

62

aa) Die Klägerin hat auf die Aufforderung der Beklagten, ihre Konfession anzugeben, im Bewerbungsschreiben mitgeteilt, dass sie konfessionslos sei und in Klammern "Atheistin" hinzugefügt. Anschließend hat sie jedoch unter Bezugnahme auf die vielfältigen Beziehungen der evangelischen Landeskirche Baden zu anderen Religionen und Konfessionen begründet, warum sie aufgrund ihrer vielfältigen Qualifikationen dennoch die ausgeschriebene Stelle optimal ausfüllen könne. Dies hat sie dann im weiteren Bewerbungsschreiben aufgrund ihrer derzeitigen Stellung als Büroleiterin und der ihr zugewiesenen Aufgaben durchaus nachvollziehbar und nicht provozierend floskelhaft ausgeführt. Die Mitteilung "Atheistin" kann daher auch dahingehend ausgelegt werden, dass die Klägerin im Gegensatz zu einem eventuellen Kirchenaustritt einen neutralen Bezug zu den verschiedenen Religionen vermitteln wollte. Zudem hat die Klägerin im Bewerbungsgespräch ihre Einstellung als Atheistin nachvollziehbar damit begründet, dass sie in der ehemaligen DDR und somit in einem weniger christlich geprägten Umfeld aufgewachsen ist.

63

bb) Gegen ein Rechtsmissbrauch spricht auch, dass die Klägerin aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung der Beklagten entspricht.

64

cc) Soweit die Beklagte den Rechtsmissbrauchseinwand auf die fehlende Bereitschaft der Klägerin stützt, ihre derzeitige Stellung als Rechtsanwaltsfachangestellte aufzugeben, liegen hierfür keine ausreichenden Anhaltspunkte vor. Dies folgt weder aus der Tatsache, dass sich die Klägerin aus einer ungekündigten Stellung beworben hat noch daraus, dass die Klägerin im Oktober/November 2018 eine Fachausbildung für den elektronischen Rechtsverkehr durchgeführt hat. Letzteres kann die Klägerin in Anbetracht der fortschreitenden Digitalisierung im Verwaltungsbereich für vielfältige Aufgaben in einer anderen Anwaltskanzlei oder in einem anderen Verwaltungsbereich nutzen.

65

dd) Die Tatsache, dass die Klägerin sich im vorliegenden Prozess durch ihren Arbeitgeber vertreten lässt, lässt nicht zwingend den Schluss zu, dass die Klägerin sich nur mit der Absicht beworben hat, im Fall einer Absage eine Entschädigung einzuklagen. Die Prozessvertretung mag in einem besonderen Vertrauensverhältnis zu ihrem Arbeitgeber begründet sein, dies begründet aber nicht zwingend, dass die Klägerin von vorneherein nicht beabsichtigt hatte, sich beruflich zu verändern. Bei der ausgeschriebenen Stelle handelt es sich um eine unbefristet, attraktive und verantwortungsvolle Vollzeitstelle, die mindestens ihrer bisherigen Büroleiterstelle in einer kleinen Rechtsanwaltskanzlei entspricht.

66

8. Der Anspruch der Klägerin auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG beläuft sich der Höhe nach auf 5.037,00 Euro. Dieser Betrag entspricht dem 1,5-fachen der erzielbaren Bruttomonatsvergütung, sodass es auf die Frage, ob die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG drei Monatsgehälter nicht übersteigen durfte, weil die Klägerin auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, nicht ankommt.

67

a) Bei der unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls vorzunehmenden Beurteilung der angemessenen Höhe der festzusetzenden Entschädigung nach § 15 Abs 2 Satz 1 AGG ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG zu beachten, dass die Entschädigung einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz gewährleisten muss. Die Härte der Sanktion 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. Eine rein symbolische Entschädigung wird dem Erfordernis einer wirksamen Umsetzung der Richtlinie nicht gerecht (BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 501/14, Rn. 111).

68

b) Das Gericht hält unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls eine Entschädigung in Höhe von 1,5 Bruttomonatsvergütungen, mithin eine Entschädigung in Höhe von 5.037,00 Euro für angemessen. Mit diesem Betrag wird die Klägerin angemessen für den durch die unzulässige Diskriminierung wegen der Religion erlittenen immateriellen Schaden entschädigt; dieser Betrag ist zugleich auch erforderlich, aber auch ausreichend, um die notwendige abschreckende Wirkung zu erzielen.

69

aa) Bei der Bemessung wurde das zu erzielende Bruttomonatsgehalt ohne Berücksichtigung evtl. Sonderzahlungen zugrunde gelegt.

70

bb) Bei der Festlegung des Schadensersatzes hat das Gericht zu Gunsten der Beklagten berücksichtigt, dass sie die Klägerin trotz fehlender Konfessionszugehörigkeit bzw. trotz der Bezeichnung als "Atheistin" zum Vorstellungsgespräch eingeladen hat. Sie hat deshalb nicht von vorneherein der Klägerin die Chance verwehrt, sich für die ausgeschriebene Stelle zu empfehlen. Anhaltspunkte dafür, dass die Einladung zum Vorstellungsgespräch einschließlich des Assessment nur zum Zwecke erfolgte, eine evtl. Schadensersatzklage zu verhindern, sind für das Gericht nicht ersichtlich.

71

cc) Umgekehrt war zu Lasten der Beklagten zu berücksichtigen, dass sie trotz der ergangenen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts ihre Einstellungspraxis, insbesondere im Hinblick auf die Frage nach der Konfessionszugehörigkeit, bisher noch nicht ausreichend unter Berücksichtigung der ausgeschriebenen Tätigkeit angepasst hat.

72

9. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 92 ZPO.

73

Da die Klägerin eine Entschädigung in Höhe von mindestens 10.000,00 Euro geltend gemacht, aber nur in Höhe von ca. 5.000,00 Euro obsiegt hat, waren die Kosten

zwischen den Parteien jeweils hälftig zu teilen (vgl. MüKo/Schulz ZPO, 6. Aufl. 2020, § 92 Rn. 23 m.w.N. aus der Rechtsprechung).

74

10. Der Rechtsmittelstreitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG in Höhe der geltend gemachten Mindestforderung festgesetzt (vgl. BGH Beschluss vom 24.03.2016 - III ZR 52/15, BeckRS 2016, 6846; MüKo/Becker-Eberhard ZPO, 6. Aufl. 2020, § 253 Rn. 131 m.w.N. aus der Rechtsprechung).

75

11. Die Voraussetzungen für eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG liegen nicht vor. Die Zulässigkeit der Berufung folgt aus § 64 Abs. 2 ArbGG.