

Leitsatz

1. Für die erfolgreiche Durchsetzung eines Entschädigungsanspruchs wegen Altersdiskriminierung als Folge der Nichtberücksichtigung einer Bewerbung bei der Stellenvergabe ist die mangelnde Ernsthaftigkeit der Bewerbung zwar zunächst keine Voraussetzung für die Anspruchsentstehung; sie kann aber dazu führen, dass die Geltendmachung des Anspruches sich als treuwidrig erweist (vgl. schon BAG Urteil v. 11.08.2016 - 8 AZR 4/15).

2. Ist durch Erhebung angebotener Zeugenbeweise der Nachweis erbracht, dass ein Unternehmen bei seiner Einstellungspraxis für einen beschränkten Bereich (16 Beschäftigte eines örtlichen Service-Centers) auch Personen im Alter von über 50 Jahren in den letzten Jahren berücksichtigt hat, muss der aktuell abgelehnte Bewerber trotz der Beweiserleichterung aus § 22 AGG zumindest konkrete - gerichtlich dann auch überprüfbare - Fakten benennen, die als Indizien geeignet sind, um im Ansatz eine Altersdiskriminierung im konkreten Bewerbungsverfahren erkennbar werden zu lassen.

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Saarbrücken vom 15.12.2015 - 4 Ca 1392/14 - wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger als Berufungskläger.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten vorliegend darüber, ob dem Kläger ein Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Absatz 2 AGG deshalb zusteht, weil der Kläger der Ansicht ist, es habe in einer Bewerbungssituation eine Diskriminierung wegen seines Lebensalters dadurch stattgefunden, dass er bei der Einladung zu Bewerbungsgesprächen nicht berücksichtigt worden sei.

2

Die Beklagte betreibt in S. ein Servicecenter mit 16 Beschäftigten. Der Kläger ist 1958 geboren, wobei sich sein Ausbildungsgang, sein beruflicher Werdegang sowie seine besonderen Kenntnisse aus dem von ihm unter dem 25.07.2014 verfassten Lebenslauf ergeben (vgl. Bl. 11-12 d.A.). Nach einem ohne Abschluss durchlaufenen Studiengangs des Faches Jura, an der Universität des Saarlandes, hat der Kläger eine Ausbildung zum Gas- und Wasserinstallateur durchlaufen. Im Rahmen der Ableistung seines Wehrdienstes wurde ihm eine Ausbildung zum Krankenpfleger zuteil. Er arbeitete zwei Jahre als Versicherungsfachmann bei einem Versicherungsunternehmen und schulte sodann zum Reiseverkehrskaufmann um. Im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit verweist der Kläger unter anderem darauf, im Zeitraum von März bis August 1992 als Krankenpfleger tätig gewesen zu sein. Ferner stellt der Kläger seine Tätigkeit als Fachberater Technik und Abrechnung für Geschäftskunden bei der Firma H. mit dem darüber verfassten Zeugnis vom 31.07.2012 (vgl. Bl. 9-10 d.A.) heraus.

3

Der Kläger beteiligte sich bereits, im Rahmen einer ersten Stellenausschreibung der Beklagten mit der Kennziffer SA Ca-010 „Agent Customer Care Inbound“, durch Abgabe seines Bewerbungsschreiben vom 22.01.2014 (vgl. Bl. 46 d.A.), an einem Bewerbungsverfahren bei der Beklagten. Er erhielt allerdings am 10.04.2014 die Mitteilung der Beklagten, dass die Stelle an einen anderen Bewerber vergeben sei.

4

Die Beklagte schrieb im Kalenderjahr 2014 unter dem 27.06.2014 erneut eine Stelle aus, im Internet mit der Bezeichnung der Stelle als „Agent Customer Service Inbound“ unter der ID 1156556, (vgl. Bl. 7 d.A.). Am 25.07.2014 verfasste der Kläger ein Bewerbungsschreiben (vgl. Bl. 65 d.A.). In diesem Schreiben änderte der Kläger lediglich die Kennziffer gegenüber seinem Bewerbungsschreiben vom 22.01.2014. Er verwandte dabei nicht den aus der Stellenausschreibung der Beklagten vom 27.06.2014 erkennbaren Begriff für die Stellenbezeichnung, sondern beließ es bei der bereits im Januar 2014 angegebenen Begrifflichkeit der damals ausgeschriebenen Stelle.

5

Am 29.07.2014 versandte die Beklagte eine Empfangsbestätigung. Einen Monat später, am 29.08.2014, erhielt der Kläger per E-Mail eine Absage (vgl. Bl. 8 d.A.). In diesem Schreiben gab die Beklagte keine weitergehende Begründung an. Sie bedankte sich für die Bewerbung und das Interesse an einer Zusammenarbeit, verwies aber gleichzeitig darauf, dass man sich im Rahmen des Bewerbungsverfahrens mittlerweile für einen anderen Bewerber entschieden habe.

6

Mit Schreiben vom 02.10.2014 ließ der Kläger über die ihn vertretende Einzelgewerkschaft den Schaden geltend machen. Hilfsweise begehrte er eine Entschädigung gemäß § 15 Absatz 2 AGG in Höhe von drei Monatsverdiensten (vgl. Bl. 109 d.A.). Mit Schreiben vom 10.10.2014 antwortete die Beklagte mit der Erklärung, dass die Absage nicht aus Gründen des Alters des Klägers erfolgt sei (vgl. Bl. 110 d.A.).

7

Der Kläger hat in erster Instanz zur betragsmäßigen Errechnung seines Anspruchs auf Entschädigung nach § 15 Absatz 2 AGG in Höhe von 5.749,99 € darauf verwiesen, dass sich dieser Vierteljahresverdienst bei einem Bruttojahresverdienst von 23.000,00 € für die angestrebte Stelle ermitteln lasse. Der Anspruch sei seiner Ansicht nach auch berechtigt, da er für die ausgeschriebene Stelle geeignet gewesen sei, weil er über eine erhebliche Berufserfahrung verfüge, wie sich schon aus dem Lebenslauf in den Arbeitszeugnissen ableiten lasse. Er habe mehr als 14 Jahre durchgehend im Bereich der Kunden-Telekommunikation gearbeitet. Er besitze außerordentlich hohe kommunikative Fähigkeiten im Bereich des Marketings. Wie sich dem Zeugnis der Firma a. GmbH vom 31.07.2012 (vgl. Bl. 9-10 d.A.) entnehmen lasse, sei seine dortige Tätigkeit keineswegs auf reine Verkaufsgespräche beschränkt gewesen. Vielmehr habe er besondere Geduld und Einfühlungsvermögen an den Tag legen müssen. Für die Auswahlentscheidung sei bei der Beklagten nach den ihm vorliegenden Erkenntnissen das geringere Lebensalter der Mitbewerber maßgeblich gewesen. Die Grenze hinsichtlich der Einstellung habe bei 35 Jahren gelegen. Insofern verweise er auf das Zeugnis des ehemaligen Mitarbeiters der Beklagten, Z.. Hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs des Bewerbungsverfahrens verwies der Kläger darauf, dass die Angaben der Beklagten so nicht zutreffend sein könnten, wie sich aus dem früheren Bewerbungsverfahren Anfang 2014 ableiten lasse. Soweit die Beklagte darauf verweise, dass auch ältere Menschen seit 2001 eingestellt worden seien, bestreite er diese Angabe. Es habe seinerseits auch keine telefonische Nachfrage bei der Beklagten zwischen dem Versand der Eingangsbestätigung vom 29.07.2014 und der ihm gegenüber gemachten Absage vom 29.08.2014 gegeben.

8

Der Kläger hat in erster Instanz beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 5.749,99 € netto an Schadensersatz nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

10

Die Beklagte hat in erster Instanz beantragt,

11

die Klage abzuweisen.

12

In erster Instanz hat die Beklagte zunächst den Tätigkeitsinhalt der Beklagten näher dargelegt. Danach gehe es nicht um aktives Auftreten nach außen, weil es keine Verkaufsgespräche zu führen gelte. Vielmehr liege bei der Entgegennahme eingehender Anrufe der Schwerpunkt in der Beratung potentieller Kunden und ihrer Angehörigen im Seniorenbereich. Es gehe um Betreuung, der in Einrichtungen der Unternehmensgruppe lebenden Senioren, sowie um die Beantwortung damit zusammenhängender Anfragen von Dritten. Die Anforderungen an die Mitarbeiter seien auf diese Zielgruppe besonders abgestellt, wegen des Umgangs mit älteren Menschen sowie mit Menschen in schwierigen Entscheidungssituationen. Als Auswahlkriterium komme daher für die zu besetzende Position die Fähigkeit eines Bewerbers/einer Bewerberin insbesondere in Betracht, ob er/sie besonders empathisch ist, und inwieweit er/sie zu einer am Anrufer und dessen Bedürfnissen orientierten freien Gesprächsführung in der Lage ist.

13

Ein Ansatz für eine Zurückweisung der Bewerbung des Klägers aufgrund dessen Alters sei nach Überzeugung der Beklagten nicht zu erkennen. Mit der Ausschreibung am 27.06.2014 seien bereits Bewerbungen eingegangen gewesen. Ausgehend von den 63 vorliegenden Bewerbungen habe man ab dem 14.07.2014 zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, welche ab 23.07.2014 dann auch durchgeführt worden seien. Die Bewerbung des Klägers sei erst am 25.07.2014 eingegangen. Am 30.07.2014 habe man die abschließende Beurteilung der Bewerber und Bewerberinnen vorgenommen. Hinsichtlich der Entscheidungskriterien hat die Beklagte erstinstanzlich darauf verwiesen, dass gerade die Berufserfahrung des Klägers im Bereich eines Callcenters nicht den Vorstellungen der Beklagten von der auszufüllenden Funktion in der ausgeschriebenen Stelle entsprochen habe, weil es nicht um zielorientierte Verkaufsgespräche dabei gehen sollte. Die technisch-kaufmännische Kundensupport-Tätigkeit des Klägers sei ebenfalls für die Aufgabe bei der Beklagten nicht maßgeblich gewesen. Soweit der Kläger auf seiner Ausbildung zum Krankenpfleger verwiesen habe, hätten keine relevante Vorerfahrungen für dieses Bewerbungsverfahren vorgelegen. Die Ausbildung sei bereits vor 30 Jahren durchlaufen worden. Der Kläger habe diesen Beruf auch nur kurz ausgeübt. Englischkenntnisse sowie die kaufmännische Ausbildung des Klägers seien nach dem Stellenprofil nicht gefordert. Von einer Orientierung der Beklagten am Alter der Bewerber und Bewerberinnen könne nicht gesprochen werden, da keineswegs bei der Beklagten nur jüngere Arbeitnehmer beschäftigt seien. So würden seit dem Jahr der Gründung des Servicecenters in S., dem Kalenderjahr 2001, auch Arbeitnehmer mit einem Alter von über 50 Jahren beschäftigt. Am 15.10.2010 sei ein Mitarbeiter mit dem Geburtsjahr 1958 eingestellt worden. Eine weitere Mitarbeiterin mit dem Geburtsjahr 1957 sei dann am 01.05.2012 eingestellt worden. Soweit sich der Kläger auf den Zeugen Z. berufe, können nach Einschätzung der Beklagten dessen Aussage im Sinne des Klägers nicht von Bedeutung sein, da der Zeuge Z. nur im Zeitraum vom 01.04.2013 bis 29.04.2013 bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei. Mithin könne er eine verlässliche Aussage über die Einstellungspraxis bei der

Beklagten wohl kaum treffen. Auch halte die Beklagte die Differenzierung nach Vorerfahrungen eines Bewerbers keineswegs für einen unzulässigen Grund im Sinne von § 1 AGG. Die Beklagte hat weiter vorgetragen, dass sie auch der Überzeugung sei, beim Kläger hätte kein ernsthaftes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle vorgelegen. Die Bewerbung sei keineswegs unverzüglich eingereicht worden. Der Kläger habe sich vielmehr fast einen Monat Zeit gelassen. Auch habe sich der Kläger nur wenige Monate nach Erhalt der Ablehnung bezüglich einer ausgeschriebenen Stelle erneut bei der Beklagten beworben, sodass ihm eigentlich hätte klar sein müssen, dass die Beklagte kein Interesse an einer Zusammenarbeit mit dem Kläger haben werde.

14

Abschließend sei auch die Berechnung des Schadensbetrages zu hoch bemessen, weil der Verdienst im Schnitt der 16 Beschäftigten in S. bei etwa 1.900 € brutto pro Monat liege.

15

Dass die Klage insgesamt abweisende Urteil des Arbeitsgerichts stützt sich zunächst darauf, dass der Anspruch bereits nicht innerhalb der Ausschlussfrist von zwei Monaten, wie sie in § 15 Absatz 4 AGG normiert ist, geltend gemacht worden sei. Insoweit verweist das Arbeitsgericht auf den Zugang der E-Mail beim Kläger am 29.08.2014 mit dem Inhalt, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werde. Mangels einer dazwischen tretenden schriftlichen Geltendmachung sei damit am 29.10.2014 die Zwei-Monats-Frist abgelaufen, sodass mit dem Eingang der Klage beim Arbeitsgericht am 28.11.2014 die Entschädigung außerhalb der gesetzlichen Frist geltend gemacht worden sei. Allerdings sei die Drei-Monats-Frist zur Klageerhebung gemäß § 61 b Absatz 1 ArbGG damit immer noch eingehalten.

16

Der Entschädigungsanspruch nach § 15 Absatz 2 AGG stehe dem Kläger nach den Ausführungen im Urteil jedoch mangels einer Benachteiligung wegen seines Alters im Sinne von § 1 AGG nicht zu. Es habe nämlich bereits die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle beim Kläger nicht vorgelegen, zumindest sei die Eignung zweifelhaft. Aus dem Lebenslauf des Klägers, wie auch aus dem vorgelegten Zeugnis von a. vom 1.07.2012, ließen sich nämlich nur so genannte outbound-Tätigkeiten als bescheinigte Aufgaben, die der Kläger ausgeführt hatte, erkennen, wohingegen die Beklagte eine Person für eine inbound-Tätigkeit mit Empathie und Einfühlungsvermögen benötigt habe. Der Kläger sei auf die Problematik der Unterschiede zwischen diesen beiden Anforderungsprofilen nicht eingegangen. Sein Vortrag habe sich in Hinweisen erschöpft, auf die Stationen seiner bisherigen Berufstätigkeit sowie die Ausbildung zum Krankenpfleger. Weiterhin geht das Urteil davon aus, dass es an der Ernsthaftigkeit der Bewerbung fehle. Nach Abgabe einer erfolglosen Bewerbung vom 22.01.2014 habe der Kläger nämlich am 25.07.2014 eine textgleiche Bewerbung ohne näheres Eingehen auf die Stellenausschreibung abgegeben. Dafür habe er sich auch einen Monat Zeit gelassen, nach Veröffentlichung der Ausschreibung.

17

Der Entschädigungsanspruch scheidet ferner, nach Darstellung des Arbeitsgerichts daran, dass eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Absatz 1 AGG nicht zu verzeichnen sei. Zwar könne ein Nachteil im Rahmen einer Auswahlentscheidung auch dann entstehen, wenn ein Bewerber nicht in die Auswahl einbezogen werde, sondern vorab ausscheide. Der Nachteil liege hier in der Versagung einer Chance. Der Kläger habe sich jedoch nicht in einer vergleichbaren Situation gefunden, weil er objektiv bereits nicht für die ausgeschriebene Stelle geeignet gewesen sei, und eine Benachteiligung seiner Person insbesondere aufgrund des Alters nicht vorliege. Insoweit würden die Angaben der Beklagten durch die Ausführungen der vernommenen Zeugin letztlich bestätigt, dass in den Jahren 2010 und 2012 jeweils ein Mitarbeiter beziehungsweise eine Mitarbeiterin im Alter von 52 beziehungsweise 55 Jahren eingestellt worden seien bei der Beklagten in S.. Auch habe es noch im Kalenderjahr 2015 eine Einstellung einer Mitarbeiterin mit 47 Lebensjahren gegeben. Diese Aussage wurde für glaubwürdig

befunden. Von der Vernehmung des vom Kläger angebotenen Zeugen Z. wurde mit Blick auf dessen nur einmonatige Beschäftigung im Kalenderjahr 2013 abgesehen. Unabhängig von der Beweislastverteilung des § 22 AGG sei ein Verstoß gegen Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen jedenfalls nicht erkennbar.

18

Im Rahmen seiner Berufungsbegründung ergänzt der Kläger zur Problematik der im Urteil angesprochenen Verfristung der Geltendmachung seinen Vortrag dahingehend, dass es bereits am 02.10.2014 eine schriftliche Geltendmachung durch die ihn insoweit vertretende Einzelgewerkschaft gegenüber der Beklagten gegeben habe (vgl. Bl. 109 d.A.). Hierauf habe die Beklagte auch mit Schreiben vom 10.10.2014 reagiert (vgl. Bl. 110 d.A.). Von einer Verfristung könne also nach Überzeugung des Klägers nicht ausgegangen werden.

19

Der Kläger wiederholt im Übrigen im Wesentlichen seinen Sachvortrag aus erster Instanz. Er beruft sich allerdings darauf, dass seiner Überzeugung nach das Gericht zu Unrecht das von ihm gemachten Beweisangebot hinsichtlich des Zeugen Z. übergangen habe. Auch sei die vernommene Zeugin M. nicht zu dem vom Kläger behaupteten Inhalt eines Telefonates vernommen worden. Beides sehe er als wesentliche Aspekte für die Glaubwürdigkeit an.

20

Die objektive Eignung für die ausgeschriebene Stelle sehe der Kläger als gegeben an, weil sowohl Lebenslauf als auch Bewerbungen und Zeugnisse seine besonders hohe Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle erkennbar gemacht hätten. Es seien nämlich keineswegs während seiner 18 Jahre in der Telefonarbeit in Callcentern nur so genannte outbound-Tätigkeiten von ihm erbracht worden. Von einer fehlenden Ernsthaftigkeit seiner Bewerbung sei ebenfalls nicht auszugehen. Aufgrund der objektiven Eignung des Klägers liege seiner Meinung nach eine vergleichbare Situation mit derjenigen der anderen Bewerber vor. In der Konsequenz seien damit auch die Voraussetzungen von § 3 Absatz 1 AGG erfüllt.

21

Der Kläger und Berufungskläger beantragt,

22

unter Abänderung/Aufhebung des am 15.12.2015 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Saarbrücken, Az.: 4 Ca 1392/14,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5749,99 € netto Schadensersatz nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

23

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

24

die Berufung zurückzuweisen.

25

Die Berufungsbeklagte verweist zunächst in ihrer Berufungserwiderung darauf, dass ihrer Überzeugung nach die Berufungsbegründung nicht ausreichend sei, weil insofern seitenweise der Tatbestand wiederholt werde, ohne eine rechtliche Auseinandersetzung mit den Gründen des Urteils.

26

Ferner gehe sie davon aus, dass der Entschädigungsanspruch dennoch außerhalb der dafür gesetzlich vorgegebenen Frist geltend gemacht worden sei. Der zur Entkräftung der Verfristung dienende Sachvortrag sei nämlich von Klägerseite erstmalig in zweiter Instanz gehalten worden. Hier sei die Aufforderung des Arbeitsgerichts, den Nachweis der Fristeinholung zu durch Vorlage eines außergerichtlichen Schreibens zur Geltendmachung zu erbringen, letztlich erstinstanzlich seitens des Klägers missachtet worden.

27

Der Anspruch sei aber auch inhaltlich unbegründet, weil Voraussetzungen für die Annahme einer Benachteiligung des Klägers aus in § 1 AGG genannten Gründen in der konkreten Bewerbungssituation nicht zu verzeichnen seien. Insoweit verweist auch die Beklagtenseite weitestgehend auf bereits erstinstanzlich gehaltenen Vortrag, welcher nunmehr in zweiter Instanz nochmals vorgetragen wird. Die Beklagte verbleibt dabei, dass der Kläger sich in einem sehr fortgeschrittenen Stadium des Bewerbungsverfahrens erst zur Bewerbung entschlossen habe. Ferner hätte die Beklagte unter den neun zu Bewerbungsgesprächen eingeladenen Bewerbern auf geeignetere Bewerber als den Kläger zurückgreifen können. Die objektive Eignung des Klägers sei aufgrund der spezifischen Anforderungen, welche die Beklagte in entsprechender Empathie und dem Einfühlungsvermögen gesehen habe, aufgrund der vom Kläger bislang ausgeführten Tätigkeiten nicht gegeben gewesen. Es gebe nämlich Erfahrungen bei der Beklagten, wonach Bewerber aus dem Bereich einer sogenannten outbound-Tätigkeit gerade nicht die bei der Beklagten geforderte und notwendige Geduld sowie das entsprechende Einfühlungsvermögen aufweisen. Am 24.07.2014 sei auch ein Vorstellungsgespräch mit zwei Bewerbern, die über einen technischen Hintergrund mit Erfahrung in beiden Bereichen, nämlich inbound und outbound gehabt hätten, geführt worden. Dabei habe man feststellen können, dass sich Bewerber mit technischem Hintergrund gerade nicht für die ausgeschriebene Stelle eignen. Die bisherigen Erfahrungen hätten sich hier aus Sicht der Beklagten bestätigt.

28

Zudem verweise die Beklagte erneut auf die ihrer Ansicht nach mangelnde Ernsthaftigkeit der Bewerbung, aus den bereits erstinstanzlich vorgetragenen Gesichtspunkten.

29

Einen Ansatz für § 3 Absatz 1 AGG in Verbindung mit § 1 AGG könne die Berufungsbeklagte nicht erkennen, weil drei der neuen eingeladenen Bewerber bereits 49 Jahre und älter gewesen seien.

30

Im Hinblick auf den weiteren Sach- und Streitstand wird auf die gewechselten Schriftsätze beider Instanzen sowie die jeweiligen Anlagen und die Sitzungsprotokolle in erster und zweiter Instanz Bezug genommen. Das Ergebnis der Beweisaufnahme ergibt sich aus der Sitzungsniederschrift des Arbeitsgerichts vom 15.12.2015. Letztlich wird auch auf den Inhalt des Urteils vom 15.12.2015 verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

31

Die Berufung des Klägers ist gemäß § 64 Absatz 2c ArbGG statthaft. Sie ist gemäß den §§ 64 Absatz 6, 66 Absatz 1 ArbGG in Verbindung mit den §§ 519, 520 ZPO in der gesetzlichen Form fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch entgegen der Auffassung der Beklagten als zulässig zu bewerten. Es trifft zwar durchaus zu, dass sich die Berufungsbegründungsschrift in erheblicher Breite mit der Darstellung des Sachverhaltes befasst.

Allerdings geht der Kläger auch auf Wertungsfragen des Arbeitsgerichts ein und setzt sich kritisch damit auseinander, etwa bezüglich der Problematik der Verfristung, der objektiven Eignung sowie der Bewertung der Zeugenaussage auseinander. Auch die Frage des angeblichen Übergehens von Beweisangeboten wird beleuchtet.

II.

32

Die Berufung ist jedoch insgesamt unbegründet. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Entschädigung gemäß § 15 Absatz 2 AGG gegenüber der Berufungsbeklagten und Beklagten zu. Die erfolgreiche Anspruchsstellung scheidet zunächst nicht daran, dass eine verfristete Geltendmachung erfolgt wäre [dazu weiter unter II 1.]. Allerdings fehlt es an der Erfüllung der für einen Entschädigungsanspruch auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) notwendigen Voraussetzungen [dazu weiter unter II 2.].

33

1. Entgegen der Auffassung der Beklagten und den Ausführungen hierzu im Urteil des Arbeitsgerichts steht der Geltendmachung des vom Kläger verfolgten Entschädigungsanspruchs nach § 15 Absatz 2 AGG nicht entgegen, dass der Eingang der Klageschrift beim Arbeitsgericht erst am 28.11.2014 erfolgt war, mithin also drei Monate nach Zugang der E-Mail-Absage vom 29.08.2014 beim Kläger. Nach § 15 Absatz 4 AGG muss ein Anspruch nach § 15 Absatz 1 beziehungsweise Absatz 2 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, wobei diese Frist in Fällen einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung in der Regel zu laufen beginnt. Zwar hat der Kläger in erster Instanz entsprechende Hinweise des Arbeitsgerichts auf die Ergänzungsbedürftigkeit seines Vortrages zur Einhaltung der Frist des § 15 Absatz 4 AGG erkennbar nicht beachtet gehabt. Dies führt jedoch nicht zwingend dazu, dass der Kläger mit seinem entsprechenden Sachvortrag im Berufungsverfahren zurückzuweisen gewesen wäre. Hier kommt unter anderem der Gesichtspunkt einer potentiellen Verzögerung des Rechtsstreites gerade nicht zum Tragen. Der Kläger hat nämlich bereits in seiner Berufungsbegründung zur Frage der Fristwahrung sprachlich vorgetragen. Die dem Begründungsschriftsatz in Kopie beigefügten außergerichtlichen Schreiben belegen, dass der Kläger auch tatsächlich die Zwei-Monats-Frist für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Absatz 2 AGG eingehalten hat. Nach Zugang der Absage vom 29.08.2014 hat nämlich die damals die Interessen des Klägers wahrnehmende Einzelgewerkschaft mit Schreiben vom 02.10.2014 bereits bei der Beklagten die Entschädigung gemäß § 15 Absatz 2 AGG in Höhe von drei Monatsverdiensten aufgrund der Nichtberücksichtigung des Klägers im Bewerbungsverfahren reklamiert (vgl. Bl. 109 d.A.). Hierauf hat die Beklagte dann unmittelbar mit Schreiben vom 10.10.2014 abschlägig reagiert (vgl. Bl. 110 d.A.). Infolgedessen wahrt die Einreichung der Klageschrift sowohl die nach § 15 Absatz 2 AGG zu beachtende zwei-monatige Frist für die schriftliche Geltendmachung.

34

Auch die Klagefrist des § 61b ArbGG ist unzweideutig gewahrt, da die Klageschrift jedenfalls innerhalb von drei Monaten nach schriftlicher Geltendmachung des Anspruchs, hier also innerhalb von drei Monaten nach dem 02.10.2014, anhängig gemacht worden war durch Einreichung bei Gericht mit der Folge der späteren Erhebung der Klage durch Zustellung der Klageschrift durch das Arbeitsgericht (vgl. § 253 Abs.1 i.V.m. § 261 Abs.1 ZPO). Diese Zustellung ist ausweislich der Eintragung in der Postzustellurkunde am 12.12.2014 erfolgt (vgl. Bl. 14 d.A.).

35

2. Mangels eines detailliert vorgetragenen und dann auch bewiesenen Ansatzpunktes, für die vom Kläger behauptete Benachteiligung durch Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung im Zusammenhang mit seinem Lebensalter, kann der Kläger keine Entschädigung von der Beklagten

basierend auf § 15 Absatz 2 AGG fordern. Nach dem AGG kann auch ein(e) bei einer Bewerbungssituation übergangener Bewerber(in) einen Entschädigungsanspruch geltend machen [dazu weiter unter II. 2a)]. Eine Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters liegt jedoch nicht vor [dazu weiter unter II 2b)]. Hinsichtlich der geltend gemachten Höhe des Anspruch bestehen allerdings im Unterschied zu der Bewertung der Beklagten keine Bedenken [dazu weiter unter II 2c)].

36

a) § 15 Absatz 2 AGG knüpft an § 15 Absatz 1 AGG an. Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist nämlich der Arbeitgeber nach § 15 Absatz 1 Satz 1 AGG verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Handelt es sich dabei um einen Schaden, der nicht Vermögensschaden ist, kann nach § 15 Absatz 2 Satz 1 AGG seitens des Beschäftigten eine angemessene Entschädigung in Geld verlangt werden. Die Entschädigung darf dann bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre (§ 15 Absatz 2 Satz 2 AGG). Ansatzpunkt für die Feststellung eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot bietet § 7 Absatz 1 AGG mit seiner Bezugnahme auf § 1 AGG. Dort wird vom Ziel des Gesetzes her aufgeführt, dass Benachteiligungen aus unterschiedlichen dort aufgeführten Gründen, wie der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern beziehungsweise bei bereits eingetretener Benachteiligung zu beseitigen sind. Nach § 6 Absatz 1 Satz 2 AGG gelten als Beschäftigte im Sinne des AGG auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. Dabei war in Rechtsprechung und Literatur anerkannt, dass einerseits eine subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung verlangt wird, und dass die Person andererseits auch objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt (vgl. BAG Urteil vom 28.05.2009 - 8 AZR 536/08 - in NZA 2009, 1016; BAG Urteil vom 17.12.2009 - 8 AZR 670/08 - in NZA 2010, 383-387). Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom August 2016 dieses Kriterium in Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung fallen gelassen, unter Hinweis darauf, dass sich gerade der Aspekt der geforderten Ernsthaftigkeit der Bewerbung weder aus dem Wortlaut von § 6 AGG und dem dadurch vermittelten Wortsinn, noch aus dem Gesamtzusammenhang der Regelung oder ihrem Sinn und Zweck ableiten lasse (vgl. BAG Urteil vom 11.08.2016 - 8 AZR 4/15). Die Frage der Ernsthaftigkeit der Bewerbung soll danach allerdings mit entscheidend dafür sein, ob ein Entschädigungsanspruch letztlich in Ansehung von § 242 BGB treuwidrig oder berechtigt geltend gemacht wird. Für die Frage nach dem Vorliegen einer Benachteiligung spielt dies zunächst allerdings dann keine Rolle.

37

Hinsichtlich einer möglichen Benachteiligung trifft § 3 AGG in seinen Absätzen 1 und 2 eine Unterscheidung zwischen der unmittelbaren Benachteiligung und der mittelbaren Benachteiligung. Danach ist gemäß § 3 Absatz 1 AGG von einer unmittelbaren Benachteiligung auszugehen, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine Person in einer vergleichbaren Situation sie erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Demgegenüber spricht § 3 Absatz 2 AGG von einer mittelbaren Benachteiligung dann, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Dies liegt dann nicht vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind, und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles sich als angemessen und erforderlich erweisen.

38

Ein Nachteil im Rahmen einer Auswahlentscheidung liegt dann vor, wenn ein Bewerber nicht in die Auswahl einbezogen, sondern vorab ausgeschieden ist, weil ihm damit bereits eine Chance versagt worden ist. Erfolgt diese Nichtberücksichtigung bei der Bewerbung aus Gründen, wie sie

in § 1 AGG genannt sind, ist für einen Entschädigungsanspruch aus § 15 Absatz 2 AGG nicht erforderlich, dass der Bewerber aufgrund des Benachteiligungsgrundes nicht eingestellt worden ist. Auch wenn der Bewerber selbst bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, ist ein Anspruch nicht vollends ausgeschlossen. Er ist vielmehr nur der Höhe nach begrenzt (vgl. BAG Urteil vom 13.10.2011 - 8 AZR 608/10 - in EZA § 15 AGG Nr. 16 - Rn. 24 bei juris).

39

b) Überträgt man diese grundsätzlichen Vorüberlegungen auf die konkrete Bewerbungssituation des Klägers, wird im Ergebnis deutlich, dass der Kläger keineswegs aufgrund eines in § 1 AGG genannten Grundes, insbesondere nicht aufgrund seines Lebensalters, aus dem engeren Kreis der Bewerber, die zu einem Vorstellungsgespräch geladen wurden, ausgeschlossen worden ist von der Beklagten.

40

aa) Zunächst ist es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, den inhaltlichen Zuschnitt des zu besetzenden Arbeitsplatzes näher zu definieren, um dann anhand dieses Zuschnitts die notwendigen Anforderungen im Rahmen eines Anforderungsprofils zusammenzustellen. Hierbei hat das Arbeitsgericht völlig zu Recht herausgearbeitet, dass anhand der Stellenausschreibung vom 27.06.2014 (vgl. Bl. 7 d.A.) bereits konkrete Festlegungen dieser Anforderungen einem potentiellen Interessentenkreis für die Abgabe einer späteren Bewerbung kundgetan wurden. Im Rahmen des Verfahrens wurde sodann auch unbestritten von der Beklagten vorgetragen, dass sie für die Arbeit auf Grund des Schwerpunkt der Tätigkeit im Servicecenter in S. Mitarbeiter benötigen, die potentielle Kunden und ihre Angehörigen im Seniorenbereich beraten sollen. Ferner ist Gegenstand die Betreuung der in Einrichtungen der Unternehmensgruppe lebenden Senioren. Darüber hinaus sollen auch damit zusammenhängende Anfragen von Dritten einer Beantwortung über das Callcenter zugeführt werden. Gerade wegen des Umgangs mit älteren Menschen sowie mit Menschen in schwierigen Entscheidungssituationen wird deutlich, dass besondere Anforderungen an die mit der Stellenausschreibung gesuchte Person gestellt worden sind, die nicht mit den allgemeinen Fähigkeiten im Sinne eines aktiven Auftretens nach außen zur möglichst erfolgreichen Abwicklung oder Anbahnung von Verkaufsgesprächen zu vergleichen sind. Es ist ebenso wie für das Arbeitsgericht auch für die Berufungskammer nachvollziehbar, dass in diesem Bereich eine besondere Empathie erforderlich ist und der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin in der Lage sein muss, zu einer am Anrufer und dessen Bedürfnissen orientierten freien Gesprächsführung. Gerade in diesem Punkt handelt es sich eindeutig um ein objektives Bewertungskriterium, welches nicht dem Katalog des § 1 AGG unterfällt. Wenn anhand dieser Vorgabe eine Auswahlentscheidung von der Beklagten getroffen worden ist, dann kann dies nicht dazu beitragen, dass der Kläger erfolgreich eine Nichtberücksichtigung seiner Person wegen seines Lebensalters als Basis für einen Entschädigungsanspruch für sich reklamieren kann. Dennoch ist dabei zu berücksichtigen, dass auch das Vorliegen eines solchen objektiven Bewertungskriteriums für die Eignung nicht von vornherein die Möglichkeit ausschließt, einen Entschädigungsanspruch basierend auf § 15 Absatz 2 AGG zugesprochen zu erhalten. Ausreichend ist nämlich auch, wenn ein in § 1 AGG genannter Grund ein Bestandteil eines Motivbündels ist, welches die Entscheidung beeinflusst hat; ein in § 1 AGG genannter Grund muss also letztlich nicht allein entscheidend gewesen sein, für die Erfolglosigkeit einer Bewerbung (vgl. BAG Urteil vom 22.01.2009 - 8 AZR 906/07 - in NZA 2009,945-954).

41

bb) Allerdings wäre selbst dann, wenn eine Zurückweisung der Bewerbung des Klägers aufgrund seines Alters erfolgt wäre als Bestandteil eines Motivbündels, welches insgesamt die Erfolglosigkeit der Bewerbung rechtfertigen würde, hier wohl keine Ernsthaftigkeit der vom Kläger abgegebenen Bewerbung anzunehmen, sodass eine Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs gemäß § 242 BGB sich als unredliches Verhalten darstellen könnte. Hat sich nämlich eine Person nicht beworben, um die ausgeschriebene Stelle ernsthaft zu erhalten,

sondern ging es dieser Person nur darum, den formalen Status als Bewerber im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen, kann die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs im Ergebnis treuwidrig sein (vgl. BAG Urteil vom 11.08.2016 - 8 AZR 4/15). Dabei trifft die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen, die den rechtshindernden Einwand des Rechtsmissbrauchs begründen, nach allgemeinen Regeln denjenigen, der diesen Einwand geltend macht.

42

Insoweit hat die Beklagte jedoch als diejenige, welche sich auf die rechtshindernden Einwendungen durch die Darstellung, dass sie die Bewerbung des Klägers schon für nicht ernsthaft halte, eine entsprechende Erleichterung in ihrer Darlegung dadurch erhalten, dass der Kläger seinerseits sowohl das Bewerbungsschreiben vom 22.01.2014 (vgl. Bl. 46 d.A.) als auch das Bewerbungsschreiben vom 25.07.2014 (vgl. Bl. 65 d.A.) zu den Akten gereicht hat. Auffällig ist dabei, dass der Kläger trotz unterschiedlicher Bezeichnung seitens der Beklagten hinsichtlich der ausgeschriebenen Stellen sich der gleichen Stellenbezeichnung bedient, und dabei lediglich die entsprechenden Kennziffern ausgetauscht. Im Übrigen hat der Kläger einen völlig identischen Bewerbungstext geschrieben, der sich mit der aktuellen Stellenprofilangabe in der Ausschreibung nicht konkret auseinandersetzt. Darüber hinaus ergibt sich aus der inhaltlichen Ähnlichkeit der beiden ausgeschriebenen Stellen aus dem Januar sowie aus dem Juni 2014 und der bereits bei der ersten Ausschreibung erfolgten Absage der Beklagten gegenüber dem Kläger, dass der Kläger für sich persönlich hätte erkennen können, dass er für die nunmehr aktuell in Rede stehende Position von der Beklagten ebenfalls nicht in die engere Auswahl der Bewerbungen kommen würde. Ein weiteres Argument für die fehlende Ernsthaftigkeit kann auch darin erblickt werden, dass der Kläger, welcher im Übrigen beim Landesarbeitsgericht Saarland bereits in zwei weiteren Verfahren gegen andere Unternehmen (1 Sa 43/15; 1 Sa 65/15) ebenfalls Entschädigungsleistungen nach § 15 Absatz 2 AGG geltend gemacht hat, fast einen Monat zugewartet hat, nach Vorliegen der Ausschreibung im Juni 2014, um sich dann Ende Juli 2014 bei der Beklagten erst zu bewerben. Letztlich braucht diese Frage, ob tatsächlich eine mangelnde Ernsthaftigkeit der Bewerbung dazu beiträgt, dass die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Absatz 2 AGG im konkreten Fall als rechtsmissbräuchlich im Sinne von § 242 BGB anzusehen ist, keiner abschließenden Entscheidung, weil eine Benachteiligung des Klägers gerade nicht aus einem der in § 1 AGG aufgezählten Gründe, insbesondere also keine Benachteiligung wegen seines Alters, im Rahmen des Bewerbungsverfahrens vorgelegen hat.

43

cc) Betrachtet man das Bewerbungsverfahren im Detail, lässt sich eine Benachteiligung des Klägers aus dem Gesichtspunkt seines Lebensalters nicht feststellen. Zum einen hat die Beklagte nach ihrem Vortrag, dem die Kammer durchaus ebenso wie das Arbeitsgericht folgen kann, mit nachvollziehbarer Argumentation deutlich gemacht, dass gerade für die angestrebte Tätigkeit ein besonderes Einfühlungsvermögen erforderlich ist. Die hierzu benötigte Empathie resultiert aus der bei den telefonischen Kontakten angesprochenen Klientel. Es geht nicht um zielorientierte Verkaufsverhandlungen bezüglich eines Produktes. Vielmehr sollen kundenorientierte Gespräche mit in Einrichtungen der Beklagten betreuten beziehungsweise zu betreuenden Senioren geführt werden. Ferner sollen auch die Angehörigen wie auch die Senioren selbst hinsichtlich auftretender Fragen im Zusammenhang mit ihrem Aufenthalt in den Einrichtungen der Beklagten entsprechend beraten werden. Ausgehend von diesem Inhalt fehlt den vom Kläger eingereichten Bewerbungsunterlagen, insbesondere unter Berücksichtigung des vorgelegten Zeugnisses der a. GmbH vom 31.07.2012 (vgl. Bl. 9-10 d.A.) eine eindeutige Aussage dahin, dass der Kläger in seiner bisherigen Tätigkeit bei anderen Unternehmungen Erfahrungen hat sammeln können im sogenannten inbound-Bereich. Das Vorliegen einer Erfahrung in diesem Bereich hat der Kläger persönlich erstmalig, und damit prozessual verspätet und ohne Möglichkeit der sofortigen Aufklärung der Richtigkeit, im Verlauf der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 11.01.2017 vorgetragen. Vor diesem Hintergrund kann es letztlich auch keine objektiv

vorliegende grundsätzliche Benachteiligung darstellen, wenn die Beklagte den Kläger schon gar nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat. Der Hinweis des Klägers allein auf seine Call-Center Erfahrung, ohne Spezifizierung in eine Richtung, wie die Beklagte sie konkret für die ausgeschriebene Stelle benötigt, reicht da sicherlich nicht aus, um von einer objektiven Eignung des Klägers sprechen zu können. Dass der Kläger eine Ausbildung im Rahmen seines von April 1978 bis März 1982 abgeleistet Wehrdienstes zum Krankenpfleger durchlaufen hat, und er diese Tätigkeit dann in einem kurzen Zeitraum von März 1992 bis August 1992 auch tatsächlich ausgeübt hatte, kann nach einer so langen Zeitspanne von 22 Jahren dem Kläger nicht die notwendige berufliche Erfahrung im Umgang mit Personen in schwierigen Lebenslagen mit auf den Weg gegeben haben. Der weitere berufliche Werdegang nach Beendigung dieser Tätigkeit im August 1992 ist insofern durch Arbeitsverhältnisse mit völlig anderen Inhalten gekennzeichnet gewesen. Objektiv gesehen fehlt insofern einer „Auffrischung“ im Bereich des Kontaktes, der Gesprächsführung sowie der Beratung zu Personen, wie sie nun im Rahmen der ausgeschriebenen Stelle bei der Beklagten telefonisch zu betreuen wären.

44

Zu dieser fehlenden objektiven Eignung kommt hinzu, dass eine Benachteiligung wegen des Alters dem Kläger gegenüber nicht zu verzeichnen war im Rahmen des Bewerbungsverfahrens. Insbesondere ergibt sich aus dem Vortrag der Beklagten, wie auch aus der umfassend protokollierten und nachvollziehbar ausgewerteten Zeugenaussage der Zeugin Frau M. vor dem Arbeitsgericht, dass die Beklagte im Rahmen der Auswahl ihrer Beschäftigten für das 16-köpfige Team im Bereich ihres Servicecenters in S. keineswegs nur auf junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen baut. Aus den 63 Bewerbungen für die aktuelle Stelle sind nach Vorgabe in den Schriftsätzen der Beklagten neun Personen ausgewählt worden, mit welchen man Bewerbungsgespräche führen wollte, und auch geführt hat. Unter diesen neun ausgewählten Personen haben sich nach Angaben der Beklagten drei Bewerber befunden die bereits mindestens 49 Jahre alt waren, eine Bewerberin soll das Geburtsjahr 1962 gehabt haben. Auch die Zeugin M. hat hinsichtlich der Einstellungspraxis in ihrer Aussage eindeutig unter Namensnennung bestätigt, dass die Beklagte durchaus für ihr Servicecenter in S. in den letzten Jahren Personen um oder über 50 Jahre eingestellt hat. Im Kalenderjahr 2010 war nach Angaben von Frau M. eine Frau T. mit ihrem damaligen Lebensalter beim Einstellungszeitpunkt von 52 Jahren neu in das Team aufgenommen worden. Die 55-jährige Frau D. wurde im Jahr 2012 eingestellt. Zum 01.07.2015 wurde Frau E., die damals 47 Jahre alt war, eingestellt. Ferner teilte Frau M. mit, dass derzeit eine Mitarbeiterin über 62 Jahre alt sei. Es sei eine weitere Mitarbeiterin mit 65 Jahren verabschiedet worden, die bereits 10 Jahre bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei. Ein weiterer Mitarbeiter sei über den Renteneintritt hinausgehend, aktuell kurz vor dem 70. Lebensjahr stehend, als geringfügig Beschäftigter weiter für die Beklagte tätig. Frau M. stellte als Zeugin dar, dass die Beklagte durchaus ihr 16-köpfiges Team im inbound-Service Center in S. altersmäßig „bunt gemischt“ zusammengestellt hat. Im Rahmen der Berufungsbegründung wie auch im weiteren Verlauf des Verfahrens hat der Kläger keine konkreten Angaben vorgetragen, die einen Ansatz dazu bieten könnten, an der Glaubwürdigkeit der Darstellung beziehungsweise der Unvollständigkeit der protokollierten Zeugenaussage nur den geringsten Zweifel hegen zu können. Soweit der Kläger die Vorgehensweise des Arbeitsgerichtes deswegen rügt, weil der Zeuge Z. nicht zu der Behauptung vernommen worden sei, dass die Beklagte typischerweise nur junge Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die das 35. Lebensjahr noch nicht überschritten hätten, berücksichtigt bei Einstellungen, entbehrt dies jeglicher Berechtigung. Es ist unbestritten von der Beklagten vorgetragen worden, dass der vom Kläger benannte Zeuge Z. nur im Zeitraum vom 01.04.2013 bis 29.04.2013 bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei. Es erschließt sich daher auch für die Kammer des Landesarbeitsgerichts nicht, auf welchem Tatsachengrund der Zeuge Z. innerhalb einer knapp einmonatigen Beschäftigungszeit, welche darüber hinaus über ein Jahr vor Beginn des hier in Rede stehenden Bewerbungsverfahrens, bereits beendet war, eine verlässliche Aussage zu einer allgemein bei der Beklagten bestehenden Auswahl- und Einstellungspraxis würde treffen können. Um hier von einem Übergehen eines zu erhebenden Beweises sprechen zu

können, hätte es zumindest eines konkreten Sachvortrages über die von dem Zeugen Z. damals ausgeübte Tätigkeit bei der Beklagten bedurft, damit überhaupt klar wird, aus welcher Kenntnis heraus der Zeuge eine solche Aussage würde treffen können. Bei der aktuellen Benennung des Zeugen zu diesem Beweisthema würde dies aus Sicht der Kammer, so wie das Arbeitsgericht ist ebenfalls zu Recht eingeschätzt hat, auf einen unzulässigen Ausforschungsbeweis hinauslaufen. Darüber hinaus erscheint eine Beschäftigungszeit von unter einem Monat wenig geeignet, sofern der Zeuge Z. nicht etwa Mitarbeiter der Personalabteilung gewesen war, eine verlässliche Aussage über eine im Kalenderjahr 2013 feststellbare Einstellungspraxis bei der Beklagten zu geben, die sich dann auch im Kalenderjahr 2014 fortgesetzt hat, und gerade im Bewerbungsverfahren unter Beteiligung des Klägers sich erneut realisiert haben soll. Die weitere Frage, inwieweit der Kläger im März/April 2014 eine konkrete telefonische Nachfrage bei einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin der Beklagten gehalten hat, wird von Seiten der Kammer für das vorliegende Bewerbungsverfahren schon mit Blick auf die übrigen oben näher dargelegten Kriterien, für nicht entscheidungserheblich gehalten.

45

dd) Auch unter Berücksichtigung der Erleichterung in der Beweisführung aufgrund der in § 22 AGG enthaltenen Beweislastregel ergibt sich hier zu Gunsten des Klägers keine andere Beurteilung. Im Unterschied zu dem über Art. 33 GG garantierten gleichen Zugang zu einem öffentlichen Amt, kann sich im Bewerbungsverfahren um ein privatrechtlich organisiertes Arbeitsverhältnis bei einer privatrechtlichen Gesellschaft wie der Beklagten ohnehin kein Bewerber/keine Bewerberin in jedem Fall mit Erfolg darauf berufen, dass er/sie allein aufgrund der besten Eignung letztlich für eine ausgeschriebene Stelle von Arbeitgeberseite hätte ausgewählt werden müssen. Nach den oben dargestellten Ausführungen zur Frage der beim Kläger nach Ansicht der Beklagten wie auch des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts fehlenden - zumindest zweifelhaften - objektiven Eignung und der darüber hinaus im konkreten Bewerbungsverfahren nicht vorliegenden Verletzung des in § 7 AGG enthaltenen Benachteiligungsverbotens hinsichtlich der in § 1 AGG genannten Aspekte kann auch ein Rückgriff auf § 22 AGG dem Kläger letztlich keinen erleichterten Ansatz bieten, einen von ihm reklamierten Entschädigungsanspruch nach § 15 Absatz 2 AGG erfolgreich geltend zu machen.

46

c) Soweit die Beklagte sich hinsichtlich der geltend gemachten Entschädigungshöhe, welche in Fällen der Nichtberücksichtigung bei einer Stellenbewerbung auf drei Monatsverdienste begrenzt ist, darauf beruft, dass der Kläger diese mit Blick auf die durchschnittliche Verdiensthöhe im Servicecenter der Beklagten in S. mit 1.900 € pro Monat zu hoch angesetzt habe, vermag die Kammer dieser Überlegung nicht zu folgen. Ausweislich seines Antrages begehrt der Kläger einen Entschädigungsbetrag in Höhe von 5.749,99 €. Bei einem Durchschnittsverdienst der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Telefondienstbereich von 1.900 € ermittelt sich aber bereits ein Verdienst von 5700,00 €, bezogen auf einen Referenzzeitraum von drei Monaten. Es kann also keineswegs von einem fehlerhaften Ansatz der Entschädigungshöhe ausgegangen werden. Dies ergibt sich bereits aus eigenem Vortrag der Beklagten selbst.

47

3. Der vom Kläger verfolgte Anspruch auf Gewährung einer Entschädigung unter dem Gesichtspunkt der Diskriminierung im Bewerbungsverfahren wegen seines Lebensalters ist damit insgesamt unbegründet. Außerhalb des AGG liegende sonstige Anspruchsgrundlagen sind im konkreten Fall nicht ersichtlich. Sie wurden auch von Klägerseite nicht in den Prozessstoff eingeführt.

III

48

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO in Verbindung mit § 64 Absatz 4 ArbGG.

IV.

49

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen nach § 72 Absatz 2 ArbGG nicht vorliegen und der Sache insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung beizumessen ist.