



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

Q. C., V. str. 114, N.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte X., I., E., G., I.
str. 124 - 126, N.,

g e g e n

u. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer S. T.,
N. T., Q. W., C.-Platz 1, E.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Mc E. X. & F.,
T. tor 1, E.,

hat die 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 09.06.2015
durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Haves als Vorsitzende sowie die
ehrenamtliche Richterin Schütt und den ehrenamtlichen Richter Schauf

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 14.11.2014 - Az. 14 Ca 4050/14 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über eine Entschädigungszahlung wegen behaupteter Altersdiskriminierung.

Die Beklagte betreibt ein Reiseinformationsportal im Internet. Sie beschäftigt rund 400 Arbeitnehmer mit einem Durchschnittsalter von 27 Jahren.

Der 36-jährige Kläger bewarb sich auf eine Stellenanzeige bei der Beklagten, in der es wie folgt heißt:

“Junior Sachbearbeiter Kreditorenbuchhaltung (m/w)

Für unseren Hauptsitz in E. suchen wir eine Person, die gerade frisch gebacken aus einer kaufmännischen Ausbildung kommt und Freude daran hat, gelerntes Wissen in einem einzigartigen Unternehmen einzubringen. In dieser Funktion unterstützt du das Finance Team in der Kreditorenbuchhaltung und erhältst dadurch spannende Einblicke in die Buchhaltungsprozesse eines internationalen Unternehmens.

Deine Aufgaben:

- Zu deinen Aufgaben gehört das Kontieren und Buchen von Rechnungen sowie das Einholen von Freigaben. Buchungen werden im Buchhaltungssystem Diamant nach HGB durchgeführt.
- Du unterstützt bei der Vorbereitung & Durchführung des wöchentlichen Zahllaufes.
- Du übernimmst die Stammdatenpflege der Kreditoren.
- Du stellst sicher, dass Zahlungsfristen für Kreditoren eingehalten werden.
- Du unterstützt beim Buchen der Zahlungsausgänge der Bankauszüge.
- Du wirkst bei der Erstellung von Monats- und Jahresabschlüssen mit.
- Du unterstützt das Team durch Übernahme von Sonderprojekten im Finanz- und Rechnungswesen.

Dein Profil:

- Du hast gute Englischkenntnisse.
- Du hast eine kaufmännische Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und konntest dadurch erste Erfahrungen im Bereich Rechnungswesen sammeln.

[....]

Das erwartet dich:

- Eine angenehme Arbeitsatmosphäre in einem dynamischen und internationalen Team.
- Flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege.
- Regelmäßige Teamevents, ein vielseitiges Sportangebot, ein gefüllter Bierkühlschrank, aber auch alkoholfreie Getränke und täglich frisches Obst.
- Eine langfristig angelegte Stelle mit der Möglichkeit der Übernahme in Festanstellung nach einem Jahr.“

Seinem englischsprachigen Bewerbungsschreiben (Bl. 84 d. A.) fügte der Kläger einen tabellarischen Lebenslauf bei. Hiernach absolvierte der Kläger im Zeitraum vom 01.08.1999 bis zum 19.06.2001 eine Ausbildung zum Industriekaufmann und übte anschließend Tätigkeiten als Buchhalter, Finanzbuchhalter und Debitorenbuchhalter aus. Wegen der Einzelheiten wird auf die als Anlage K 6 eingereichten Unterlagen (Bl. 85 - 87 d. A.) Bezug genommen.

Mit E-Mail vom 19.02.2014 (Bl. 5 d. A.) teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass seine Bewerbung nicht in die engere Auswahl gekommen sei.

Mit Schreiben vom 17.04.2014, der Beklagten zugegangen am 19.04.2014, machte der Kläger gegenüber der Beklagten einen Schadensersatzanspruch in Höhe von 7.500,00 € geltend. Die Beklagte lehnte den Anspruch mit Schreiben vom 25.04.2014 ab.

Mit seiner am 03.07.2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 10.07.2014 zugestellten Klage verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe ihn wegen seines Alters mittelbar diskriminiert. Er erfülle alle Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle. Er sei lediglich nicht "frisch gebacken aus einer kaufmännischen Ausbildung". Dieses Merkmal erfüllten jedoch typischerweise nur Personen im Alter von ca. 20 Jahren. Weitere Indizien wie die pronominale Anrede "Du" sowie der Hinweis auf "regelmäßige Teamevents", ein "vielseitiges Sportangebot" und einen "gefüllten Bierkühlschrank" wiesen darauf hin, dass die Beklagte ihre junge Unternehmensstruktur mit einem Durchschnittsalter von 27 Jahren beibehalten wolle.

Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass sich die Formulierung "gerade frisch gebacken aus einer kaufmännischen Ausbildung" auch auf ältere Personen beziehen könne. Denn 91,5 % der Auszubildenden seien bei Beendigung der Ausbildung jünger als 26 Jahre alt. Ein statistischer Nachweis für eine mittelbare Benachteiligung sei nicht erforderlich.

Der Kläger hat bestritten, dass es im betrieblichen Interesse der Beklagten liege, in ihrer betrieblichen Organisation zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Mitarbeitern zu differenzieren. Er hat ferner bestritten, dass es für die Aufrechterhaltung einer gebotenen Altersstruktur erforderlich sei, Berufsanfänger oder weniger erfahrene Mitarbeiter einzustellen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.500,00 € nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20.4.2014 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, sie habe den Kläger durch die Ablehnung seiner Bewerbung weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert.

Die Benachteiligung des Klägers durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung sei nicht wegen seines Alters erfolgt.

Die Stellenausschreibung habe sich an Bewerber gewandt, die noch keine oder wenig Berufserfahrung aufweisen. Die Formulierung der Anzeige enthalte keinen Hinweis auf ein junges Lebensalter des gesuchten Mitarbeiters. Auch ein Quereinsteiger, der erst in höherem Alter eine Ausbildung absolviert habe, komme gerade frisch gebacken aus der kaufmännischen Ausbildung. Selbst wenn Auszubildende bei Abschluss ihrer Ausbildung ein Lebensalter von 28 Jahren aufwiesen, würden zumindest 10 % diese Altersgrenze überschreiten und damit auch das Anforderungsprofil erfüllen.

Die Suche nach einem "Junior Sachbearbeiter" begründe für sich keine Vermutung für eine altersbedingte Benachteiligung. Damit sei lediglich eine betriebliche Rangstellung bezeichnet.

Die Ansprache mit "Du" sowie die Angebote von Team-Events, Sportangeboten und gefülltem Bierkühlschrank seien Teil der Selbstdarstellung der Beklagten, damit die potentiellen Bewerber überprüfen könnten, ob sie sich selbst in diese Arbeitsumgebung einpassen könnten. Auf eine Altersvorstellung ließen sich diese Kriterien nicht zurückführen.

Auch aus dem Altersdurchschnitt im Unternehmen der Beklagten würden sich keine Indizien zu Gunsten des Klägers ableiten lassen. Vielmehr weise die Beklagte in der Anzeige auf ein dynamisches Team hin, d. h. auf eine nicht festgefahrene Struktur, die für Entwicklung offen sei.

Schließlich sei der Kläger für die Stelle nicht geeignet, da er über eine mehr als 10-jährige Berufserfahrung in der Buchhaltung verfüge und einen Gehaltswunsch von 42.000,00 € pro Jahr geäußert habe.

Selbst wenn eine mittelbare Diskriminierung vorläge, sei diese durch ein rechtmäßiges und verhältnismäßiges Ziel gerechtfertigt. Die Beklagte habe ein Interesse daran, in der betrieblichen Organisation zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Mitarbeitern zu differenzieren. Mit einem "Junior Sachbearbeiter" solle eine untere Einstiegsebene geschaffen und vorgehalten werden, die der geringen beruflichen und der stets fehlenden betrieblichen Erfahrungen Rechnung trage. Eine Differenzierung zwischen verschiedenen Hierarchieebenen sei erforderlich, um der weitergehenden Verantwortung und den Entscheidungskompetenzen Rechnung zu tragen, die mit der übergeordneten Position verbunden seien. Es sei ausschließlich Kompetenz des Unternehmens, wie es zwischen verschiedenen Hierarchieebenen differenziere.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 14.11.2014 (Bl. 90 - 106 d. A.) der Klage teilweise stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 2.750,00 € zuzüglich Zinsen verurteilt.

Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, der Kläger habe hinreichende Indizien für eine Benachteiligung wegen seines Alters vorgetragen. Die Vermutung einer Altersdiskriminierung habe die Beklagte nicht in der erforderlichen Art und Weise widerlegt. Hinreichende Indizien für eine Diskriminierung folgten aus der Formulierung in der Anzeige, die Beklagte suche eine Person, die "frisch gebacken aus der Ausbildung" komme. Mit diesem Abstellen auf eine kürzlich abgeschlossene Ausbildung würden regelmäßig Personen jenseits des 30. Lebensjahres deutlich häufiger negativ

betroffen als jüngere Personen. Die Beklagte habe die vermutete Diskriminierung auch nicht durch sachliche Gründe rechtfertigen bzw. die Vermutung widerlegen können. Der Vortrag der Beklagten, sie habe jemand mit keiner bzw. geringer Berufserfahrung gesucht, genüge für eine sachliche Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung nicht. Die Beklagte habe sich nur mit ganz allgemeinen Formulierungen auf ihr Recht der Ausgestaltung der Hierarchieebenen und der einzelnen Positionen bezogen, ohne konkret für ihr Unternehmen darzulegen, aus welchen Gründen sie welche Stellen mit welchen Voraussetzungen belege. Auch sei nicht ersichtlich, wieso die Beklagte ihre Ziele nicht erreichen könne, ohne auf eine Ausschreibung mit einem diskriminierenden Inhalt zurückzugreifen. Bei der Festsetzung einer Entschädigung i. H. v. 2.750,00 € habe sich die Kammer davon leiten lassen, dass keine unmittelbare, sondern nur eine vermutete mittelbare Diskriminierung vorliege. Weiter sei zu berücksichtigen, dass weitergehende Beeinträchtigungen auf Seiten des Klägers physischer oder psychischer Natur nicht eingetreten seien. Auch der Grad des Verschuldens der Beklagten sei nicht sehr hoch einzustufen.

Die Beklagte hat gegen das Urteil des Arbeitsgerichts, welches ihr am 10.12.2014 zugestellt wurde, mit am 19.12.2014 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 10.02.2015 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Zur Begründung ihrer Berufung führt sie aus: Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht als Indiz für eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters die Wortwahl "frisch gebacken" angeführt. Die Beklagte habe diese Metapher zulässigerweise allein deshalb gewählt, um gegenüber dem Bewerber möglichst sympathisch auszudrücken, was im Hinblick auf die Anforderungen bereits in der Stellenbeschreibung "Junior Sachbearbeiter" enthalten sei. Hierin liege keine Verengung in Bezug auf das Lebensalter der potenziellen Kandidaten. Es verbiete sich, die Formulierung "frisch gebacken aus einer kaufmännischen Ausbildung", die ebenfalls auf den Rang im Unternehmen und auf die fehlende Berufserfahrung abstelle, als mittelbar diskriminierendes Merkmal aufzufassen, andernfalls erzeuge dies einen Wertungswiderspruch innerhalb der Rechtsprechung. Das Arbeitsgericht habe auch rechtsfehlerhaft und im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und beispielsweise des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz unberücksichtigt gelassen, dass es auch Quereinsteiger gebe, die gerade aus einer Ausbildung kämen und bereits ein fortgeschrittenes Alter erreicht hätten.

Der Kläger sei für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet gewesen. Dies folge aus seiner langjährigen Berufserfahrung sowie aus seiner Gehaltsvorstellung. Für die Beklagte sei von Bedeutung gewesen, einen "Junior Sachbearbeiter" zu finden, den sie nach ihren eigenen unternehmerischen Vorstellungen für das Unternehmen formen und weiter entwickeln könne. Diese Möglichkeiten habe sie bei einem Bewerber mit langjähriger Berufserfahrung, wie dem Kläger, in der Regel nicht. Mit der Ablehnung des Klägers habe die Beklagte zudem vermeiden wollen, dass es beim Kläger zu Frustrationen wegen mangelnder Auslastung und zu Rangordnungskämpfen zwischen den in der Buchhaltung beschäftigten Personen kommen könne. Der "Junior Sachbearbeiter" solle in der Hierarchie "Senior Sachbearbeitern" unterstellt und die Arbeit in Rücksprache mit diesen erledigen. Geeignet für dieses Stellenprofil, welche sich durch geringe Eigenverantwortlichkeit und fehlende Personalführungsbefugnis auszeichne, seien lediglich Bewerber mit geringer Berufserfahrung, insbesondere im direkten Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung.

Ferner sei der Kläger aufgrund seiner überzogenen Gehaltsvorstellungen für die ausgeschriebene Stelle ungeeignet. Eine Differenz von 33 % zwischen den Gehaltsvorstellungen und dem tatsächlichen Gehalt habe die Beklagte dazu veranlasst, die Bewerbung des Klägers ohne Einladung zu einem Gespräch als ungeeignet abzulehnen.

Selbst wenn man der Auffassung des Arbeitsgerichts folge und eine mittelbare Diskriminierung des Klägers wegen des Alters annehme, wäre diese durch ein rechtmäßiges und in verhältnismäßiger Weise von der Beklagten angestrebtes Ziel gerechtfertigt. Die Beklagte unterscheide in ihren Abteilungen bestimmte Verantwortungs- bzw. Hierarchiestufen. An die unterschiedlichen Stufen sei jeweils eine unterschiedliche Entscheidungskompetenz und Mitarbeiterführung geknüpft. Die Besetzung der Stellen mit jeweils entsprechenden Bewerbern diene der Aufrechterhaltung dieser Unternehmenshierarchie. Besetze die Beklagte die Stelle eines "Junior Sachbearbeiters" mit einem überqualifizierten Bewerber, werde diese hierarchische Ordnung gestört. Es könnten Konflikte auftreten, weil sich der überqualifizierte "Junior Sachbearbeiter" nur schwer seinen Vorgesetzten unterordne. Ferner könne der Bewerber, der erst kürzlich seine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen habe, ohne wesentliche berufliche Vorbildung seine Tätigkeit bei der Beklagten aufnehmen und habe alle theoretischen, in der Ausbildung vermittelten Kenntnisse noch präsent.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 14.11.2014 - Az. 14 Ca 4050/14 - abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Der Kläger trägt vor: Das Arbeitsgericht habe zu Recht festgestellt, dass Indizien für eine Benachteiligung des Klägers wegen des Alters vorliegen und die Beklagte die hierdurch begründete Vermutung nicht in der erforderlichen Art und Weise widerlegen konnte.

Die Summe der in der Stellenausschreibung aufgeführten Umstände begründe eindeutig Indizien für eine Benachteiligung älterer Bewerber. Der Kläger sei angesichts seiner kaufmännischen Ausbildung auch nicht objektiv ungeeignet für die Stelle als "Junior Sachbearbeiter". Entgegen der Ansicht der Beklagten führe eine langjährige Berufserfahrung nicht zu einer Überqualifizierung. Auch die vom Kläger angegebene Gehaltsvorstellung habe mit einer Überqualifikation nichts zu tun.

Soweit die Beklagte nach ihrem Stellenprofil von dem Bewerber eine geringe Eigenverantwortlichkeit und fehlende Personalführungsbefugnis verlange, spreche eine längere Berufserfahrung dem nicht entgegen. Der Kläger bestreitet, dass die Beklagte mit ihrer Ablehnung habe vermeiden wollen, dass es bei ihm zu einer Frustration wegen mangelnder Auslastung komme. Wenn der Kläger mit den Arbeitsbedingungen bei der Beklagten nicht einverstanden gewesen wäre, hätte er sich nicht bei der Beklagten beworben.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung ist nicht begründet.

A. Die Berufung ist zulässig. Sie ist an sich statthaft gemäß § 64 Abs. 1 und 2 b) ArbGG sowie form- und fristgerecht i. S. v. § 64 Abs. 6, § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG, §§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO eingelegt und begründet worden.

B. Die Berufung ist unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit zutreffender Begründung, die sich die Berufungskammer – auch zur Vermeidung von Wiederholungen – ausdrücklich zu eigen macht, teilweise stattgegeben.

I. Die zulässige Klage ist teilweise begründet.

Der Kläger hat gegen die Beklagte gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung in der vom Arbeitsgericht festgesetzten Höhe von 2.750,00 €.

1. Der persönliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist eröffnet. Der Kläger ist Beschäftigter im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG.

Nach dieser Regelung gelten als Beschäftigte im Sinne des Gesetzes auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. Für den Bewerberbegriff kommt es dabei weder auf die objektive Eignung noch - zumindest nach bisheriger Rechtsprechung (vgl. hierzu BAG, 18.06.2015 – 8 AZR 848/13 (A), Pressemitteilung) – auf die subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung an (vgl. BAG, 16.02.2012 - 8 AZR 697/10, Rn. 24, juris; BAG, 13.10.2011 - 8 AZR 608/10, Rn. 18, juris; BAG, 19.08.2010 - 8 AZR 466/09, Rn. 29, juris).

An der subjektiven Ernsthaftigkeit der Bewerbung des Klägers bestehen unabhängig davon keine Zweifel.

2. Die Beklagte ist als "Arbeitgeberin" passiv legitimiert. Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 AGG ist Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes, wer Personen nach

Absatz 1 des § 6 AGG "beschäftigt". Arbeitgeber eines Bewerbers ist also der, der um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis gebeten hat (BAG, 13.10.2011 aaO, Rn. 19).

3. Der Kläger hat den Entschädigungsanspruch rechtzeitig geltend gemacht.

a) Gemäß § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG muss ein Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Im Falle einer Bewerbung beginnt die Frist mit dem Zugang der Ablehnung (§ 15 Abs. 4 Satz 2 AGG).

Die Beklagte hat dem Kläger mit E-Mail vom 19.02.2014 eine Absage erteilt. Der Kläger hat sodann am 17.04.2014, der Beklagten am 19.04.2014 zugegangen, einen Entschädigungsanspruch schriftlich geltend gemacht. Die Frist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG ist damit gewahrt.

b) Der Kläger hat seinen Entschädigungsanspruch durch die beim Arbeitsgericht am 03.07.2014 eingegangene und der Beklagten am 10.07.2014 zugestellte Klage innerhalb der dreimonatigen Klageerhebungsfrist des § 61b Abs. 1 ArbGG geltend gemacht.

4. Die Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG liegen vor. Ein Entschädigungsanspruch nach dieser Regelung setzt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG voraus. § 15 Abs. 2 AGG enthält eine Rechtsfolgenregelung. Zur Feststellung der Voraussetzungen des Anspruchs ist auf § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG zurückzugreifen. Dies ergibt sich bereits aus dem systematischen Zusammenhang der Regelungen (vgl. BAG, 16.02.2012 aaO., Rn. 30; BAG, 14.11.2013 - 8 AZR 997/12, Rn. 25, juris).

a) Die Beklagte hat den Kläger nicht unmittelbar wegen seines Alters im Sinne von §§ 1, 7 Abs. 1, § 3 Abs. 1 AGG benachteiligt.

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes - zu denen auch das Alter zählt - eine weniger günstige Behandlung, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Die nachteilige Maßnahme muss dabei unmittelbar an das verbotene Merkmal anknüpfen bzw. mit diesem begründet werden.

Anhaltspunkte für eine derartige unmittelbare Anknüpfung an das Alter liegen nicht vor und sind auch vom Kläger zur Begründung seines Anspruchs nicht behauptet worden. Soweit die Beklagte durch die Formulierung "frisch gebacken aus einer kaufmännischen Ausbildung" zum Ausdruck gebracht hat, nach Berufsanfängern zu suchen, liegt hierin keine unmittelbare Benachteiligung, da das Kriterium "Berufsanfänger" nicht direkt auf das Alter abstellt und auch nicht untrennbar mit dem Alter verbunden ist (vgl. LAG Hamm, 25.07.2014 - 10 Sa 503/14, Rn. 46, juris).

b) Allerdings liegen im Streitfall Indizien vor, die eine unzulässige Benachteiligung des Klägers wegen dessen Alter in Form einer mittelbaren Benachteiligung vermuten lassen (§§ 1, 3 Abs. 2, 7 Abs. 1, 22 AGG).

aa) Der Kläger erfuhr eine weniger günstige Behandlung als die Bewerber, die zu einem Gespräch bei der Beklagten eingeladen wurden. Ein Nachteil im Rahmen einer Auswahlentscheidung liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch dann vor, wenn der Bewerber nicht in die Auswahl einbezogen, sondern vorab in einem Bewerbungsverfahren ausgeschieden wird. Die Benachteiligung liegt bereits in der Versagung einer Chance (st. Rspr., vgl. BAG, 13.10.2011 - 8 AZR 608/10, Rn. 24, juris).

bb) Der Kläger war für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet.

(1) Für das Vorliegen einer Benachteiligung ist es erforderlich, dass eine Person, die an sich für die Tätigkeit geeignet wäre, nicht ausgewählt oder schon nicht in Betracht gezogen wurde. Könnte auch ein objektiv ungeeigneter Bewerber eine immaterielle Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG verlangen, stünde dies nicht im Einklang mit dem Schutzzweck des AGG. Das AGG will vor ungerechtfertigter Benachteiligung schützen, nicht eine unredliche Gesinnung des (potentiellen) Arbeitgebers sanktionieren. Die objektive Eignung ist damit keine ungeschriebene Voraussetzung der Bewerbereignenschaft, sondern Kriterium der "vergleichbaren Situation" i. S. d. § 3 Abs. 1 AGG (BAG, 13.10.2011 aaO., Rn. 26). Grundsätzlich ist für die objektive Eignung nicht auf das formelle Anforderungsprofil, welches der Arbeitgeber erstellt hat, abzustellen, sondern auf die Anforderungen, die der Arbeitgeber an einen Stellenbewerber stellen durfte. Der Arbeitgeber darf zwar grundsätzlich über den der Stelle zugeordneten Aufgabenbereich und die dafür geforderten Qualifikationen des Stelleninhabers frei entscheiden, er darf aber nicht durch willkürlich gewählte Anforderungen den Schutz des AGG faktisch beseitigen (vgl. BAG, 07.04.2011 - 8 AZR 679/09, Rn. 38, juris). Die objektive Eignung ist zu trennen von der individuellen fachlichen und persönlichen Qualifikation des

Bewerbers, die nur als Kriterium der Auswahlentscheidung auf der Ebene der Kausalität zwischen der Benachteiligung und dem verbotenen Merkmal eine Rolle spielt (LAG Berlin, 31.10.2013 - 21 Sa 1380/13, Rn. 47, juris). Keinen Einfluss auf die Beurteilung der Vergleichbarkeit der Situation kann aus gesetzessystematischen Erwägungen das Vorliegen des verbotenen Merkmals selbst haben. Ob an dessen Fehlen bzw. Vorliegen ausnahmsweise angeknüpft werden darf, ist nicht für den Tatbestand der Benachteiligung, sondern allein für deren mögliche Rechtfertigung relevant (BAG, 18.03.2010 - 8 AZR 77/09, Rn. 22, juris; LAG Köln, 20.11.2013 - 5 Sa 317/13, Rn. 42, juris).

(2) Nach diesen Grundsätzen lag die objektive Eignung des Klägers vor. Die Beklagte hat in ihrer Stellenanzeige einen "Junior Sachbearbeiter Kreditorenbuchhaltung" gesucht. Der Kläger verfügt über eine kaufmännische Ausbildung und erfüllt daher grundsätzlich die von der Beklagten gestellten Anforderungen.

Soweit die Beklagte zusätzlich einen Berufsanfänger sucht, ist nicht erkennbar, dass diese Eigenschaft für die vorgesehene Tätigkeit als "Junior Sachbearbeiter Kreditorenbuchhaltung" nach der im Arbeitsleben herrschenden Verkehrsauffassung tatsächlich geboten ist (vgl. BAG, 19.08.2010 aaO., Rn. 35, juris). Auch ein berufserfahrener Sachbearbeiter ist objektiv geeignet, die sich aus der Stellenanzeige ergebenden Anforderungen zu erfüllen.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der von der Beklagten zitierten Rechtsprechung des LAG Schleswig-Holstein (Urteil v. 02.12.2014 - 1 Sa 236/14, juris). Hiernach kann eine objektive Eignung fehlen bei einer mangelnden Berufserfahrung im Bereich der fachlichen Aufgaben des Bewerbers (z.B. "mehrjährige Berufserfahrung in der Programmierung von Online-Shops, sehr gute Projekterfahrung im Bereich Java-Entwicklung" vgl. LAG Schleswig-Holstein v. 02.12.2014 aaO. Rn. 43). Die Beklagte beruft sich jedoch gerade nicht auf eine fehlende, sondern auf eine vorhandene, aus ihrer Sicht hinderliche Berufserfahrung des Klägers.

Die Beklagte kann die fehlende Eignung des Klägers auch nicht mit einer etwaigen Überqualifikation für die ausgeschriebene Stelle begründen. Eine Eignung ist zwar in der Rechtsprechung verneint worden, wenn ein Stellenbewerber einen nicht geforderten, höheren Ausbildungsabschluss aufweist, z. B. einen universitären Abschluss der Betriebswissenschaft statt der für eine Stelle als Kreditoren- und Debitorenbuchhalter geforderten kaufmännischen Ausbildung (vgl. LAG Hessen, 19.12.2011 - 16 Sa 965/11, Rn. 26, juris) oder einen universitären Abschluss der Rechtswissenschaft für

eine Stelle als Sekretärin (LAG Berlin, 14.07.2004 - 15 Sa 417/04, Rn. 24, juris) oder einen universitären Abschluss der Betriebswissenschaft für eine Stelle im gehobenen Dienst der Länder (LAG Saarland, 08.01.2014 - 1 Sa 61/12, Rn. 50, juris). Eine derartige formale Überqualifikation des Klägers liegt nicht vor. Er hat, aufbauend auf seine kaufmännische Ausbildung, im Bereich der Buchhaltung gearbeitet und eine Weiterbildung als Bilanzbuchhalter absolviert (vgl. Lebenslauf Bl. 85 - 88 d. A.). Auf eine Überqualifikation des Klägers aufgrund dieser Weiterbildung hat sich die Beklagte nicht berufen, sondern die fehlende objektive Eignung des Klägers allein damit begründet, dass der Kläger nicht mehr Berufsanfänger ist.

Mit der Anknüpfung an die fehlende Berufsanfängereigenschaft des Klägers hat die Beklagte ferner auf ein mittelbar diskriminierendes Merkmal abgestellt [vgl. hierzu Punkt 4) b) cc) (3) (c)]. Aus gesetzessystematischen Erwägungen ist diese Anknüpfung nicht eine Frage der Eignung, sondern allein für die Frage einer sachlichen Rechtfertigung gemäß § 3 Abs. 2 AGG relevant.

Ferner ist - entgegen der Ansicht der Beklagten - die in der Bewerbung angegebene Gehaltsvorstellung des Klägers keine Frage seiner objektiven Eignung für die Stelle als Sachbearbeiter Kreditorenbuchhaltung. Denn die Gehaltsvorstellung des Klägers betrifft seine subjektive Erwartung an eine Beschäftigung durch die Beklagte und nicht seine objektive Qualifikation und Einsetzbarkeit. Die Frage, ob die Beklagte die Bewerbung des Klägers aufgrund einer aus ihrer Sicht überhöhten Gehaltsvorstellung unberücksichtigt lassen durfte, ist allenfalls für die Kausalität zwischen der Benachteiligung und dem verbotenen Merkmal relevant.

cc) Aufgrund von Indizien, die sich aus der Stellenanzeige ergeben, ist zu vermuten, dass der Kläger wegen seines Alters benachteiligt worden ist.

(1) Der Kausalzusammenhang zwischen nachteiliger Behandlung und Alter ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an das Alter anknüpft oder durch dieses motiviert ist. Dabei ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist. Ausreichend ist vielmehr, dass das verpönte Merkmal Bestandteil eines Motivbündels ist, welches die Entscheidung beeinflusst hat. Auf ein schuldhaftes Handeln oder gar eine Benachteiligungsabsicht kommt es nicht an (BAG, 24.01.2013 – 8 AZR 429/11, Rn. 38, juris; BAG, 16.02.2012 aaO., Rn. 42).

Hinsichtlich der Kausalität zwischen Nachteil und dem verpönten Merkmal ist in

§ 22 AGG eine Beweislastregelung getroffen, die sich auch auf die Darlegungslast auswirkt. Der Beschäftigte genügt danach seiner Darlegungslast, wenn er Indizien vorträgt, die seine Benachteiligung wegen eines verbotenen Merkmals vermuten lassen. Dies ist der Fall, wenn die vorgetragenen Tatsachen aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass die Benachteiligung wegen dieses Merkmals erfolgt ist. Durch die Verwendung der Wörter "Indizien" und "vermuten" bringt das Gesetz zum Ausdruck, dass es hinsichtlich der Kausalität zwischen einem der in § 1 AGG genannten Gründe und einer ungünstigeren Behandlung genügt, Hilfstatsachen vorzutragen, die zwar nicht zwingend den Schluss auf die Kausalität erfordern, die aber die Annahme rechtfertigen, dass Kausalität gegeben ist (BAG, 27.01.2011 - 8 AZR 580/09, Rn. 29, juris). Liegt eine Vermutung für die Benachteiligung vor, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat (BAG, 24.01.2013 aaO., Rn. 39).

(2) Eine Benachteiligung wegen des Alters kann nach § 3 Abs. 1 und 2 AGG nicht nur erfolgen, indem die Auswahlentscheidung unmittelbar an das Alter anknüpft, ohne dass dies gerechtfertigt ist, sondern auch mittelbar, indem Personen einer bestimmten Altersgruppe durch den Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sehr viel häufiger negativ betroffen sind als Personen einer anderen Altersgruppe, ohne dass dies durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Für die Annahme einer mittelbaren Benachteiligung ist kein statistischer Nachweis erforderlich, dass eine bestimmte Altersgruppe durch die in Frage stehenden Kriterien tatsächlich wegen ihres Alters benachteiligt wird. Es ist ausreichend, wenn das Kriterium hierzu typischerweise geeignet ist. Dies folgt aus dem Gesetzeswortlaut und entspricht dem unionsrechtlichen Gebot des effet-utile, wonach die Regelungen einer Richtlinie innerhalb ihres Geltungsbereichs tatsächliche Wirksamkeit entfalten sollen (BAG, 18.09.2014 - 8 AZR 753/13, Rn. 37, juris; BAG, 22.04.2010 - 6 AZR 966/08, Rn. 20, juris; BAG, 18.08.2009 - 1 ABR 47/08, Rn. 29, juris).

(3) Die Indizien für eine mittelbare Diskriminierung des Klägers folgen aus dem Text der Stellenausschreibung.

(a) Nach § 11 AGG darf ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG ausgeschrieben werden. Eine Ausschreibung verstößt gegen § 7 Abs. 1 AGG, wenn Menschen, die ein in § 1 AGG genanntes Merkmal aufweisen, vom Kreis der für die zu besetzende Stelle in Betracht kommenden Personen

ausgeschlossen werden (BAG, 19.08.2010 - 8 AZR 530/09, Rn. 57, juris). Das Verbot des § 11 AGG bezieht sich auch auf mittelbare Benachteiligungen im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG (vgl. Adomeit/Mohr, 2. Aufl., § 11 Rn. 11). Denn ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG liegt auch vor, wenn eine Benachteiligung im Sinne des § 3 AGG vorliegt, die nicht aufgrund der §§ 3 Abs. 2, 8 bis 10 AGG gerechtfertigt bzw. nicht nach § 5 AGG zulässig ist. Die Verletzung der Verpflichtung, einen Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG auszuschreiben, kann die Vermutung begründen, die Benachteiligung sei wegen des in der Ausschreibung bezeichneten verbotenen Merkmals erfolgt (vgl. BAG, 24.01.2013 aaO., Rn. 42; BAG, 19.08.2010 aaO, Rn. 59).

(b) Der Verwendung des Wortes "Junior" in der Stellenausschreibung kommt keine indizielle Bedeutung zu. Mit der Voranstellung dieses Begriffs vor der Stellenbezeichnung wird nicht auf das Alter des gewünschten Stelleninhabers, sondern allein auf dessen Stellung in der betrieblichen Hierarchie hingewiesen. Das Wort "Junior" bedeutet im Englischen zwar auch "jung". Wird es indes in Zusammenhang mit einer betrieblichen Stellung verwendet, bedeutet es "von geringerem Dienstalder" bzw. "von niedrigerem Rang" ohne Bezug zum Alter des betreffenden Mitarbeiters. Inhaber von "Junior"-Positionen sind in der betrieblichen Hierarchie regelmäßig Mitarbeiter, die in einem Team höherrangigen Mitarbeitern unterstellt sind und einen geringeren Verantwortungsbereich als diese haben. Allein in dieser Bedeutung wird es inzwischen allgemein auch im Deutschen verwendet, wenn es um die Bezeichnung einer betrieblichen Rangstellung geht (LAG Rheinland-Pfalz, 10.02.2014 - 3 Sa 27/13, Rn. 105, juris; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21.07.2011 - 5 Sa 847/11, Rn. 35, juris).

(c) Das Arbeitsgericht hat jedoch zutreffend darauf abgestellt, dass die Formulierung "frisch gebacken aus einer kaufmännischen Ausbildung" eine mittelbare Diskriminierung indiziert. Die Stellenanzeige richtet sich hiermit ausdrücklich an Berufsanfänger ohne Berufserfahrung. Mit steigendem Alter ist jedoch typischerweise eine größere Berufserfahrung verbunden, so dass Stellenanzeigen, die ausdrücklich an Berufsanfänger gerichtet sind, als mittelbar diskriminierend einzustufen sind (vgl. LAG Hamm, 25.07.2014 aaO., Rn. 45; LAG Köln, 20.11.2013 - 5 Sa 317/13 – juris; LAG Schleswig-Holstein, 22.11.2012 – 4 Sa 246/12, Rn. 88, juris; LAG Saarland, 11.02.2009 - 1 TaBV 73/08, Rn. 56, juris; LAG Hessen, 06.03.2008 – 9 TaBV 251/07, Rn. 26, juris; Thüsing, Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz, 2. Aufl., Rn. 682; Adomeit/Mohr, aaO. § 3 Rn 195; Schleusener in Schleusener/Suckow/Voigt, AGG, 4. Aufl, § 3, Rn. 113; Buschmann in Däubler/Bertzbach, AGG, 3. Aufl., § 11 Rn. 15; a. A. LAG Berlin, 21.07.2011 aaO., Rn. 37; Wichert/Zange, DB

2007, 970; Falke in Rust/Falke, AGG, § 11 Rn. 645).

Auch das Bundesarbeitsgericht hat das als neutrales Kriterium formulierte Merkmal des "Ersten Berufs-/Tätigkeitsjahres" in einer internen Stellenausschreibung als mittelbar altersdiskriminierend angesehen (BAG, 18.08.2009, Rn. 33).

Eine mittelbare Diskriminierung kann allenfalls ausscheiden, wenn die Ausschreibung für Berufsanfänger deutlich macht, dass gegebenenfalls auch berufserfahrene Bewerber eingestellt werden, die sich bereit erklären, die Arbeit eines Berufsanfängers zu den Konditionen eines Berufsanfängers zu machen (Thüsing, aaO.).

Die Beklagte hat zwar zutreffend darauf hingewiesen, dass Berufsanfänger im Beruf des Sachbearbeiters Kreditorenbuchhaltung auch über ein höheres Lebensalter verfügen können. Sie hat insoweit auf Quereinsteiger und Berufswechsler verwiesen. Dies ändert allerdings nichts daran, dass der Absolvent einer kaufmännischen Ausbildung zum Berufsbeginn typischerweise eher jung als alt ist (vgl. LAG Hamm, 25.07.2014 aaO., Rn. 45, juris). Dies stellt auch die Beklagte tatsächlich nicht in Abrede. Sie verweist lediglich darauf, dass entsprechend der vom Kläger vorgelegten Statistik, 10 % der Auszubildenden bei Ausbildungsende das Lebensalter von etwa 28 Jahren überschreitet.

dd) Die mittelbare Diskriminierung ist nicht bereits gemäß § 8 Abs. 1 AGG als zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen oder als zulässige Behandlung wegen des Alters gemäß § 10 Satz 3 Nr. 2 AGG gerechtfertigt.

(a) Die Regelungen in § 8 Abs. 1 AGG und § 10 Satz 3 Nr. 2 AGG als Rechtfertigungsgründe bzw. -tatbestände für unmittelbare Benachteiligungen sind neben § 3 Abs. 2 AGG anwendbar. Denn die Anforderungen an die Rechtfertigung einer mittelbaren Benachteiligung sind jedenfalls nicht höher als diejenigen an die Rechtfertigung einer unmittelbaren Benachteiligung. Sofern nationale Bestimmungen gemäß Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG in zulässiger Weise die unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters gestatten, ermöglichen sie auch mittelbare Benachteiligungen (EuGH, 05.03.2009 C-388/07 [Age Concern England] Rn. 62, 65, 66, juris; BAG, 11.08.2009 - 3 AZR 23/08, Rn. 35, juris; BAG, 26.05.2009 - 1 AZR 198/08, Rn. 40, juris). Ist also die mit der Suche nach einem Berufsanfänger verbundene unmittelbare Benachteiligung nach § 8 Abs. 1 AGG bzw. § 10

Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt, so ist es auch eine mittelbare.

(b) Eine Rechtfertigung für das Einstellungskriterium "Berufsanfänger" folgt nicht aus § 8 Abs. 1 AGG. Hiernach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung stellt. Dabei ist Voraussetzung für einen Rechtfertigungsgrund gemäß § 8 Abs. 1 AGG, dass die konkrete Tätigkeit ohne das Vorliegen des Merkmals entweder gar nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann (BAG, 18.03.2010 aaO., Rn. 26, juris; BAG, 28.05.2009 - 8 AZR 536/08, Rn. 39, juris; Meinel/Heyn/Herms, § 8, Rn. 7; Schleusener in Schleusener/Suckow/Voigt, § 8, Rn. 12; Brors in Däubler/Bertzbach aaO., § 8, Rn. 3). Dass der Kläger Aufgaben eines "Junior Sachbearbeiter Kreditorenbuchhaltung" aufgrund seiner mehrjährigen Berufserfahrung in diesem Sinne gar nicht oder nicht ordnungsgemäß ausüben kann, ist nicht erkennbar.

(c) Ferner ist das Einstellungskriterium "Berufsanfänger" nicht gemäß § 10 Satz 3 Nr. 2 AGG gerechtfertigt. Nach dieser Regelung können unterschiedliche Behandlungen wegen des Alters unter anderem, die Festlegung von Mindestanforderungen an die Berufserfahrung für den Zugang zur Beschäftigung einschließen. Das Kriterium "Berufsanfänger" ist jedoch keine Mindestgrenze im Sinne der Vorschrift. Sie ist vielmehr zu verstehen als zugangsbeschränkende Höchstanforderung der Beklagten an den Stellenbewerber, welche § 10 Satz 3 Nr. 2 AGG bereits dem Wortlaut nach nicht unterfällt.

ee) Die mittelbare Diskriminierung des Klägers ist auch nicht gemäß § 3 Abs. 2 2. HS AGG gerechtfertigt.

(1) Eine mittelbare Benachteiligung liegt nicht vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sind. Dementsprechend ist bereits bei der Feststellung, ob tatbestandlich eine mittelbare Benachteiligung vorliegt, das Vorliegen sachlich rechtfertigender Gründe zu prüfen (BAG, 07.07.2011- 2 AZR 355/10, Rn. 26, juris; BAG, 22.06.2011 - 8 AZR 48/10, Rn. 38, juris).

Rechtmäßige Ziele im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG sind solche, die nach objektiven Maßstäben billigenswert sind (Bauer/Göpfert/Krieger; AGG, 3. Aufl., § 3, Rn. 33). Billigenswert sind Gründe, die auf vernünftigen, einleuchtenden

Erwägungen beruhen und die gegen keine verfassungsrechtlichen oder sonstigen übergeordneten Wertentscheidungen verstoßen (BAG, 18.09.2001 3 AZR 656/00, Rn. 27, juris). Rechtmäßig können alle nicht ihrerseits diskriminierenden und auch sonst legalen Ziele sein. Dabei muss das rechtmäßige Ziel, das über das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung entscheidet, nicht ein legitimes Ziel im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG, insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung sein, sondern schließt andere von der Rechtsordnung anerkannte Gründe für die Verwendung des neutralen Kriteriums ein (BAG, 15.02.2011 - 9 AZR 584/09, Rn. 40, juris; BAG, 28.01.2010 - 2 AZR 764/08, Rn. 18, juris). Auf Seiten des Arbeitgebers sind dabei betriebswirtschaftliche Gründe oder betriebliche Notwendigkeiten und Anforderungen an persönliche Fähigkeiten des Arbeitnehmers denkbar (BAG, 28.01.2010 aaO.). Das Ziel muss jedoch einem echten unternehmerischen Bedürfnis entsprechen (Koch in Schliek, AGG, § 3, Rn. 49). Objektiv rechtfertigende Gründe sind auch nicht schon sachliche Gründe, die zum Ausschluss des Willkürverbotes bei dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ausreichen (vgl. BAG, 23.01.1990 - 3 AZR 58/88, Rn. 31, juris). Bei der Prüfung rechtmäßiger Ziele im Sinne der Regelung ist deren Sinn und Zweck - Verhinderung von Umgehungsmöglichkeiten im Rahmen des Benachteiligungsverbots - als auch die überragende Bedeutung des Diskriminierungsverbots im europäischen Recht als auch im deutschem Verfassungsrecht, zu beachten (Brors, aaO, § 3 Rn. 54).

(2) Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer mittelbaren Benachteiligung trägt hierbei der Anspruchsteller (Schleusener, aaO. § 3, Rn. 94; Bauer/Göpfert/Krieger; AGG, 3. Aufl., § 3, Rn. 33; a.A. Adomeit/Mohr, aaO. § 55, Rn. 22). Er hat damit auch die fehlende sachliche Rechtfertigung im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG darzulegen und zu beweisen. Nach den Grundsätzen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast ist vom Arbeitgeber jedoch zunächst die Offenlegung des Zwecks einer Regelung im Sinne einer substantiierten Darlegung zu verlangen, soweit dieser Zweck für den Arbeitnehmer nicht erkennbar ist. Sodann obliegt es dem Anspruchsteller, darzulegen und zu beweisen, dass der genannte Zweck entweder nicht rechtmäßig ist oder die Mittel zur Erreichung des Zwecks nicht geeignet, erforderlich und angemessen sind (Schleusener aaO.; Bauer/Göpfert/Krieger, aaO.).

(3) Ein sachlicher Grund für die Beklagte, die Stellenanzeige speziell an Berufsanfänger zu richten, liegt nicht vor. Dies ergibt sich aus ihrem eigenen Vorbringen.

Die Beklagte kann sich nicht allein auf das rechtmäßige Ziel berufen, im Rahmen der Stellenausschreibung ihr Anforderungsprofil für einen "Junior Sachbearbeiter", welches keine bzw. geringe Berufserfahrung vorsieht, umzusetzen. Der Arbeitgeber darf zwar grundsätzlich über den der Stelle zugeordneten Aufgabenbereich und die dafür geforderten Qualifikationen des Stelleninhabers frei entscheiden (st. Rspr. vgl. BAG, 07.04.2011 aaO., Rn. 45; LAG Schleswig-Holstein, 02.12.2014 aaO, Rn. 40). Im Hinblick auf Stellenausschreibungen für Berufsanfänger wird hieraus geschlossen, dass der Rückgriff auf dieses Kriterium vom Arbeitgeber nicht gesondert gerechtfertigt werden müsse. Denn der Arbeitgeber bringe mit der Stellenausschreibung für Berufsanfänger nur sein personelles Organisationskonzept zum Ausdruck (Wichert/Zange, DB 2007, 970, 972; vgl. auch Hanau ZIP 2006, 2189, 2196). Das vom Arbeitgeber festgelegte Anforderungsprofil muss jedoch seinerseits diskriminierungsfrei sein (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, 19.02.2015 – 26 Sa 1990/14, Rn. 35, juris). Soweit ein Anforderungsprofil an mittelbar diskriminierende Merkmale anknüpft wie vorliegend die Eigenschaft "Berufsanfänger" [vgl. oben Punkt 4) b) cc) (3) (c)], ist diese Anforderung am Maßstab des § 3 Abs. 2 AGG zu überprüfen. Vom Arbeitgeber ist zu verlangen, konkret darzulegen, aus welchen Gründen er gerade an einer Beschäftigung eines Berufsanfängers interessiert ist (Schleusener in Schleusener/Suckow/Voigt, aaO. Rn. 113). Soweit der Arbeitgeber durch die Angabe eines Höchstrahmens der Berufserfahrung eine Überqualifikation der Bewerber vermeiden will, ist aus Umgehungsgesichtspunkten im Vergleich zur Forderung einer Mindestdauer von Berufsjahren ein strengerer Maßstab anzulegen (Thüsing,aaO., Rn. 430).

Ein legitimes Ziel für die Anforderung der Beklagten, die Stelle mit einem Berufsanfänger zu besetzen, folgt nicht bereits aus Gründen, die mit den Tätigkeiten des "Junior Sachbearbeiter Kreditorenbuchhaltung" zusammenhängen. Die möglichst optimale Erledigung der anfallenden Arbeit ist ein rechtmäßiges Ziel des Arbeitgebers im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG. Der Arbeitgeber darf auch die sich daraus ergebenden beruflichen Anforderungen an seine Mitarbeiter stellen, wie z.B. die Kenntnis der deutschen Schriftsprache (BAG, 28.01.2010 aaO., Rn. 21). Daher ist die Entscheidung des Arbeitgebers, ausschließlich Berufsanfänger einzustellen, jedenfalls zulässig in Bezug auf Positionen, für die kürzlich erworbene Kenntnisse und Erfahrungen aus einer Ausbildung erforderlich oder zumindest förderlich sind. Denkbar ist dies beispielsweise bei technischen Aufgabenstellungen oder bei Tätigkeiten, die einen wissenschaftlichen Bezug haben. Für letztgenannte Tätigkeiten kann ein erst kürzlich abgelegter Universitätsabschluss wichtig sein. Dies wurde z.B.

angenommen bei einem Traineeprogramm für Hochschulabsolventen, deren Nähe zum wissenschaftlichen Arbeiten oder Diskurs der Trainee-Tätigkeit nützt (vgl. LAG Hessen, 16.01.2012 aaO, Rn. 37). Auch bezogen auf kaufmännische Ausbildungen mag es ausbildungsspezifische Kenntnisse geben, die im frisch erworbenen Zustand bei der Berufsausübung dienlich sind. Die Beklagte hat diese jedoch nicht - auch nicht in allgemeiner Form - benannt. Ihr pauschaler Hinweis, noch präsente Ausbildungsinhalte seien für die Ausübung der Tätigkeit des "Junior Sachbearbeiters" hilfreich, ist nicht einleuchtend, insbesondere da die Beklagte nicht Absolventen eines bestimmten Ausbildungsberufs, sondern Bewerber aus allen kaufmännischen Berufen ansprechen wollte. Unmittelbar tätigkeitsbezogene Gründe für die Einstellung eines Berufsanfängers auf der Position des "Junior Sachbearbeiter Kreditorenbuchhaltung" hat die Beklagte damit nicht vorgetragen.

Personalorganisatorische bzw. -strategische Entscheidungen des Arbeitgebers kommen ebenfalls grundsätzlich als rechtmäßige Ziele im Sinne des § 3 Abs. 2 in Betracht. Sie sind den betriebswirtschaftlichen Gründen zuzuordnen, die generell der Regelung unterfallen können (vgl. BAG, 28.01.2010 aaO., Rn. 21). Es muss sich jedoch um billigenwerte und auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhende Gründe handeln (BAG, 18.09.2001 - 3 AZR 656/00, Rn. 27, juris). Die Beklagte hat sich darauf berufen, die Stellenbesetzung mit einem Berufsanfänger oder zumindest mit einem Bewerber von nur geringer Berufserfahrung sei erforderlich, da sie den Stelleninhaber nach ihren eigenen unternehmerischen Vorstellungen für das Unternehmen formen und weiter entwickeln wolle. Zu diesem Aspekt hat das Bundesarbeitsgericht für die Rechtfertigung einer unmittelbaren Altersdiskriminierung gemäß § 10 Abs. 1 AGG entschieden, dass ein Erfahrungssatz, wonach ein "formen" von Mitarbeitern bei älteren Arbeitnehmern mit Berufserfahrung nicht oder weniger gut ginge, nicht existiert (BAG, 24.01.2013 aaO. Rn. 57 m. w. N.). Ein solcher Erfahrungssatz existiert jedoch - altersunabhängig - auch nicht in Bezug auf Arbeitnehmer mit Berufserfahrung. Eine "Verbildung" durch ein bereits erworbenes Praxiswissen ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im allgemeinen nicht anzunehmen (BAG, 24.01.2013 aaO., Rn. 57 m. w. N.). Umgekehrt sind berufsunerfahrene Arbeitnehmer auch nicht grundsätzlich mit einer besonderen Offenheit gegenüber ihrer Tätigkeit versehen (vgl. Buschmann in Däubler/Bertzbach aaO., § 11 Rn. 15; a.A. LAG Hessen, 16.01.2012 – 7 Sa 615/11, Rn. 37, juris).

Eine sachliche Rechtfertigung für die Besetzung der Stelle "Junior Sachbearbeiter Kreditorenbuchhaltung" folgt auch nicht aus der von der Beklagten unterhaltenen Hierarchiestruktur. Die Beklagte hat sich darauf

berufen, dass in ihrem Unternehmen und in der Buchhaltungsabteilung unterschiedliche Hierarchiestufen existieren. An die unterschiedlichen Ebenen knüpfe sie jeweils eine unterschiedliche Entscheidungskompetenz und Mitarbeiterführung. Die Besetzung der Stellen mit jeweils entsprechenden Bewerbern diene der Aufrechterhaltung dieser Unternehmenshierarchie. Selbst soweit der Erhalt einer Hierarchiestruktur ein rechtmäßiges Ziel im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG anzuerkennen ist (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, 21.07.2011 – 5 Sa 847/11, juris), ist die Einstellung eines Berufsanfängers auf den Einstiegspositionen dieser Hierarchie zur Erreichung dieses Ziels nicht erkennbar erforderlich. Die Beschäftigung eines Bewerbers mit Berufserfahrung auf einer niedrigen Hierarchiestufe lässt die Entscheidungs- und Disziplinarbefugnisse, die in der hierarchischen Ordnung angelegt sind, an sich unberührt. Auch der berufserfahrene "Junior Sachbearbeiter" ist an die mit der Stelle verbundenen Kompetenzen, Berichtswege und Disziplinarbefugnisse gebunden. Die Befürchtung der Beklagten, die Beschäftigung berufserfahrener Arbeitnehmer auf einer Einstiegsposition führe zu Rangordnungskämpfen und Störungen der betrieblichen Ordnung, da sich der berufserfahrene Arbeitnehmer nur schwer in die betriebliche Hierarchie einfinde und unterordne, ist nicht ohne weiteres nachvollziehbar. Es ist nicht belegt, dass ein berufserfahrener Arbeitnehmer auf einer Einstiegsposition aufgrund seines Praxiswissens die betriebliche Zusammenarbeit stört bzw. mehr stört als ein Berufsanfänger. Von dem Arbeitnehmer mit Berufserfahrung, der sich bewusst auf eine Einstiegsposition bewirbt, hierbei eine geringe Vergütung, fehlende Eigenständigkeit und ein beschränkteres Aufgabenfeld in Kauf nimmt, kann erwartet werden, dass er sich in die betriebliche Hierarchie einfügt und unterordnet, soweit dies von ihm verlangt wird. Einstiegspositionen im kaufmännischen Bereich werden auch nicht zwangsläufig nur von Berufsanfängern oder Arbeitnehmern mit geringer Berufserfahrung besetzt. Auch hat die Beklagte nicht vorgetragen, dass nach dem Erwerb einer gewissen Berufserfahrung ein automatischer Aufstieg zum "Senior Sachbearbeiter" erfolgt. Auch bei einem Verbleib berufserfahrener Arbeitnehmer auf Einstiegspositionen sind die von der Beklagten vermuteten, betrieblichen Störungen nicht ohne weiteres zu erwarten.

c) Die Beklagte hat die vom Kläger dargelegten Indizien nicht gemäß § 22 AGG widerlegt.

aa) Liegt eine Vermutung für die Benachteiligung vor, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Dies betrifft sowohl die subjektive Beweisführungslast als auch die objektive

Feststellungslast für den Fall des "non liquet". Zur Widerlegung der Vermutung einer Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist der volle Beweis des Gegenteils erforderlich (Kocher in Schiek, AGG, § 22, Rn. 49; Bertzbach in Däubler/Bertzbach aaO., § 22 Rn. 58). Durch einen solchen Vollbeweis kann der Anspruchsgegner die Vermutungswirkung aufheben. Dies gilt für Tatsachen, die belegen sollen, dass die Benachteiligung nicht aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe erfolgt ist, für Gründe nach §§ 5, 8, 9, 10, 20 AGG, nach denen eine unterschiedliche Behandlung zulässig sein kann und für Gründe, die eine mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG rechtfertigen (Bertzbach aaO.).

Die Beklagte hat wie oben unter [vgl. oben Punkt 4) b) ee) (3)] dargestellt, für ihre ausschließlich an Berufseinsteiger gerichtete Stellenausschreibung keine rechtmäßigen Ziele, welche die mittelbare Diskriminierung des Klägers sachlich rechtfertigen könnten, vorgebracht. Sie kann sich im Hinblick auf die fehlende Kausalität auch nicht darauf berufen, dass die Einladung des Klägers wegen einer in der Bewerbung genannten Gehaltsvorstellung von 42.000 €, die sich mit dem Budget der Beklagten nicht in Einklang bringen ließe, unterblieben sei. Denn die Ungleichbehandlung beruht nur dann nicht auf einem Benachteiligungsgrund, wenn Gründe nach § 1 AGG für die betreffende Handlung keine Rolle gespielt haben (vgl. BAG, 16.02.2012, aaO., Rn. 42, juris; BAG, 05.02.2004 - 8 AZR 112/03, Rn. 69, juris; Bauer/Göpfert/Krieger; aaO., § 22, Rn. 13). Die Beklagte hat nicht vorgetragen, dass sie den Kläger ausschließlich wegen seiner Gehaltsvorstellung eingeladen hat, sondern wegen seiner Berufserfahrung und des angestrebten Gehalts. Für die Annahme einer fehlenden Kausalität reicht es jedoch nicht aus, Kriterien zu benennen, welche die Differenzierung rechtfertigen würden. Vielmehr muss nachgewiesen sein, dass die nicht diskriminierenden Merkmale im fraglichen Fall tatsächlich (ausschließlich) angewandt wurden (Kocher aaO., § 22, Rn. 52).

II. Das Arbeitsgericht hat auch zu Recht dem Kläger eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 2.750,00 € zugesprochen. Gemäß § 15 Abs. 2 AGG muss die Entschädigung angemessen sein. Hierbei sind alle Umstände des Einzelfalls, d. h. die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handels sowie der Sanktionszweck der Entschädigungsnorm zu berücksichtigen (vgl. BAG, 22.01.2009 - 8 AZR 906/07, Rn. 82, juris; BAG, 17.12.2009 - 8 AZR 670/08, Rn. 38, juris; LAG Bremen, 29.06. 2010 - 1 Sa 29/10, Rn. 76, juris). Die Nachhaltigkeit und die Wiederholung von Fehlverhalten und die Frage ob wegen eines oder mehrerer Merkmale diskriminiert worden ist, ist ebenfalls zu berücksichtigen (Meinel/Heyn/Herms, § 8, Rn. 7). Im Falle einer Entschädigung

wegen unterbliebener Einstellung ist die Höhe der zu erwartenden Vergütung, die auch die gesetzliche Regelung gemäß § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG als geeigneten Anknüpfungspunkt ansieht, maßgeblich (Bauer/Göpfert/Krieger; aaO., § 15, Rn. 36). Das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, dass der Beklagten nur eine sachlich nicht gerechtfertigte, mittelbare Diskriminierung vorzuwerfen ist und weitere Beeinträchtigungen auf Seiten des Klägers physischer und psychischer Natur nicht eingetreten sind. Die Berufungskammer schließt sich diesen Erwägungen an. Vor diesem Hintergrund erscheint es angemessen, die Entschädigung in Höhe eines Betrages etwas oberhalb eines zu erwartenden Bruttomonatsgehalt des Klägers festzusetzen.

Der Kläger hat zudem einen Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß §§ 286 Abs. 1, 288 Abs. 1 BGB.

C. Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels waren gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO der Beklagten aufzuerlegen.

D. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsfrage zugelassen, da eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage, ob die Ausschreibung von Stellen für Berufsanfänger gemäß § 3 Abs. 2 AGG als mittelbar altersdiskriminierend einzustufen ist - soweit erkennbar - noch nicht vorliegt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Haves

Schütt

Schauf

Beglaubigt

Wilden
Regierungsbeschäftigte

