Abschrift

Sächsisches Landesarbeitsgericht

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

Frist 25.09

Bitte bei allen Schreiben angeben:
Az.: 5 Sa 654/15
4 Ca 1575/15 ArbG Chemnitz

verkündet am 18. August 2016

gez. Schmidt
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

URTEIL

Mdt. z. K. Rückgespräche | Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Bamberg
25. Aug. 2016
Erledigt DS | Fristen + Termine | Bearbeitet

In dem Rechtsstreit

- Berufungskläger/Kläger -

Prozessbevollm.: DGB Rechtsschutz GmbH
handelnd d. ihre Rechtsschutzsekretäre u. a.
als m. d. Prozessvertretung beauftragte Vertreter

gegen

Freistaat Sachsen,
vertreten durch den Präsidenten des Landesamtes für Steuern und Finanzen,
Stauffenbergallee 2, 01099 Dresden

- Berufungsbeklagter/Beklagter -

Prozessbevollm.: Rechtsanwälte Dr. Franken, Grillo, Steinweg
Martinsplatz 2 a, 53113 Bonn

hat das Sächsische Landesarbeitsgericht - Kammer 5 - durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Borowski als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Herrn Krieger und Herrn Auerswald auf die mündliche Verhandlung vom 13.07.2016

für **Recht** erkannt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 22.10.2015 – 4 Ca 1575/15 – teilweise, unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen,

   a b g e ä n d e r t

   und wie folgt gefasst:

   Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung in Höhe von 4.158,38 € zu zahlen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits sind vom Kläger zu 2/3, vom Beklagten zu 1/3 zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger Anspruch auf eine Entschädigung wegen einer Verletzung der sich aus § 82 SGB IX ergebenden Pflichten hat.

Der Kläger ist Diplom-Psychologe.

Der Kläger ist mit einem Grad der Behinderung von 80 schwerbehindert.

Der Beklagte schrieb für das Institut für Politikwissenschaften der Philosophischen Fakultät zum 01.04.2014 die "Juniorprofessur (W 1) 'Politikwissenschaftliche Forschungsmethoden'" aus (Bl. 21 d. A.).

Die Besoldung der Stelle (W 1) betrug zu jenem Zeitpunkt 4.158,38 € brutto.

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 24.10.2013 (Bl. 9 d. A.) auf die vorbezeichnete Stelle.

Mit Schreiben vom 20.03.2015 (Bl. 22 d. A.) teilte der Beklagte dem Kläger mit, dass seine Bewerbung erfolglos und das Bewerbungsverfahren abgeschlossen seien.

Mit Schreiben vom 30.03.2015 (Bl. 26 d. A.) bat der Kläger um Auskunft, weshalb er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Mit Schreiben vom 07.04.2015 (Bl. 8 d. A.) beantwortete der Beklagte das Schreiben vom 30.03.2015.

Im Zeitpunkt der Bewerbung war der Kläger als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der TU Bamberg beschäftigt. Der Kläger unterrichtete an der Universität Bamberg Studierende im Master-Studiengang Politikwissenschaften in Kooperation mit dem Lehrstuhl Politische Soziologie.

Die Promotion des Klägers erfolgte an der University of St Andrews, UK. Der Kläger verfügt über sichere Kenntnisse der englischen Sprache.

Der Kläger hat erstinstanzlich behauptet, dass er Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von mindestens 14.475,14 € habe. Der Kläger sei diskriminiert worden, weil er aufgrund seiner Bewerbung trotz Vorliegens einer Schwerbehinderteneigenschaft nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Der Kläger sei in Bezug auf die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich ungeeignet gewesen. Der Kläger erfülle die Forderung nach Kenntnissen in Methoden der Empirischen Sozialforschung. Sie seien nicht ausschließlich politikwissenschaftlich. Der Kläger sei auch in der Lage, die Lehre im BA-Studiengang "Politikwissenschaft" zu übernehmen. Die Stellenausschreibung enthalte nur Soll-Kriterien. Hieran gemessen sei der Kläger nicht offensichtlich ungeeignet. Auch als Psychologe sei der Kläger in der Methodenlehre im Wesentlichen vertraut.

Der Kläger hat erstinstanzlich folgenden Klageantrag gestellt:

> Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, die aber mindestens 12.475,14 € brutto betragen soll.

Der Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat vorgetragen, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nicht erfolgt sei. Ein solcher sei auch nicht erfolgt, weil der Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Dem habe es nicht bedurft, weil dem Kläger die Eignung für die zu besetzende Stelle offensichtlich fehlt. Der Kläger sei Psychologe und nicht Politikwissenschaftler. Trotz Schnittmengen im Bereich der Politischen Psychologie handele es sich um eine eigenständige Disziplin. Daher seien auch verschiedene Methoden der Datengewinnung und –anwendung gefordert. Aufgrund der Erforschung der komplexen internationalen Staatengemeinschaft, Organisationen und Interaktion zwischen nicht-menschlichen Akteuren seien besondere Methoden der Datenanalyse bedeutsam. Die System- und Institutionenlehre bedürfe spezieller Erhebungs- und Auswertungsverfahren. Die Verfahren und methodischen Herausforderungen der international vergleichenden System- und Regierungslehre seien spezialisiert und erforderlich. Schließlich beruhe die politische Theorie/Ideengeschichte auf einem hochspezialisierten Methodenverständnis. Die Kombination dieser spezifischen Verfahren kennzeichne den politikwissenschaftlichen Methodenkanon als Ganzes. Experimente in der politikwissenschaftlichen Analyse spielten keine Rolle. Aus den Bewerbungsunterlagen ginge nicht hervor, dass der Kläger die politikwissenschaftlichen Forschungsmethoden beherrsche. Die Lehre im Bereich der politikwissenschaftlichen Bachelor- und Master-Studiengänge sei ohne politikwissenschaftliche Ausbildung faktisch völlig unmöglich. Bezüge ergäben sich allein zum Bereich der politischen Psychologie. Dies stel-

le allerdings ein Randphänomen in der interdisziplinären politikwissenschaftlichen Forschung dar und werde an der TU Chemnitz nicht abgedeckt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, dass das Benachteiligungsverbot nicht verletzt worden sei. Der Beklagte habe von einer Einladung des Klägers zu einem Vorstellungsgespräch absehen dürfen. Der Kläger sei für die ausgeschriebene Stelle offensichtlich fachlich nicht geeignet.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 22.10.2015 wurde dem Kläger am 04.11.2015 zugestellt. Der Kläger hat mit am gleichen Tag eingehendem Schriftsatz vom 25.11.2015 Berufung eingelegt und diese mit am 02.02.2016 eingehendem Schriftsatz vom 01.02.2016, damit innerhalb der bis zum 04.02.2016 verlängerten Berufungsbegründungsfrist, begründet.

Der Kläger trägt zur Begründung der Berufung vor, dass er als schwerbehinderter Mensch Anspruch auf eine Entschädigung wegen der unterbliebenen Einladung zu einem Vorstellungsgespräch habe. Der Kläger sei für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich ungeeignet. Die Stellenbeschreibung nenne nur Soll-Qualifikationen. Die vom Beklagten dargelegte Liste von Methoden stehe in keinem Zusammenhang zu der ausgeschriebenen Stelle. Der Kläger bestreitet mit Nichtwissen, dass der jetzige Stelleninhaber über diese Qualifikation verfügt. Auch sei bestritten, dass die genannten Kompetenzen notwendig seien, um die ausgeschriebene Stelle auszufüllen. Der Kläger verfüge über vergleichbares Fachwissen, welches ihn befähige, die ausgeschriebene Stelle auszufüllen. Er verfüge über die geforderten Fähigkeiten im Bereich der empirischen Sozialforschung. Der Kläger habe in seiner Bewerbung auf seine politikwissenschaftlichen Qualifikationen hingewiesen. Diese habe u. a. ein Lehrportfolio sowie zwei Empfehlungsschreiben, in denen auf das fundierte methodische und theoretische Wissen des Klägers jenseits der Psychologie hingewiesen worden ist, enthalten. Der Methodenkanon der Politikwissenschaft unterscheide sich nicht substantiell von dem der Psychologie. Der Kläger bestreitet, dass die dargestellte Gesamtschau im Grundlagencurriculum vermittelt wird. Es ergebe sich kein qualitativ-inhaltlicher Unterschied zwischen Poli-

tikwissenschaften und Psychologie in Bezug auf die Methoden der empirischen Sozialforschung. Die Dissertationsschrift des Klägers habe sich ausführlich mit politikwissenschaftlichen Fragestellungen befasst.

Der Kläger stellt folgenden Antrag:

> Das Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 22.10.2015 – 4 Ca 1575/15 – wird aufgehoben:
>
> Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, die aber mindestens 12.475,14 € betragen soll.

Der Beklagte beantragt

> Zurückweisung der Berufung.

Der Beklagte trägt vor, dass der Kläger keinen Anspruch auf eine Entschädigung habe. Eine Benachteiligung des Klägers liege nicht vor. Der Kläger sei für die ausgeschriebene Stelle eines Juniorprofessors Politikwissenschaftliche Fertigungsmethoden offenkundig nicht geeignet. Grundlage für die Beurteilung der objektiven Eignung sei das Anforderungsprofil. Aus ihm ergebe sich die Forderung, dass das Tätigkeitsgebiet politische Forschungsmethoden mit seiner vollen Breite abgedeckt werden soll, weshalb der Bewerber über fundierte Kenntnisse auf dem Gebiet der quantitativen und qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung verfügen müsse. Trotz des Wortlauts "soll" ergebe sich aus dem Gesamtzusammenhang, dass es sich um eine zwingende Voraussetzung für die Eignung handele. Der Kläger verfüge nicht über die methodischen Kenntnisse auf der politischen Mikro-, Meso- und Makroebene. Nach den Bewerbungsunterlagen des Klägers verfüge dieser nicht über die geforderten fundierten Methodenkenntnisse in der vollen Breite. Ob dies für die Wahrnehmung der Juniorprofessur vollumfänglich erforderlich ist, sei Sache des Dienstherrn.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der beiderseits vorgelegten Schriftsätze, insbesondere vom 01.02., 04.04. und 06.07.2016 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung ist zulässig und zu einem Teil begründet.

I.

Die Berufung ist zulässig.

Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG). Die Berufung ist auch form- und fristgerecht eingelegte und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 Satz 1 und 2, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist zu einem Teil begründet.

Der Kläger hat gemäß § 15 Abs. 2 AGG i. V. m. § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 4.158,38 €.

1. Die vom Kläger zu beachtenden Fristen sind gewahrt.

a) Die Klagefrist gemäß § 61 b Abs. 1 ArbGG ist gewahrt.

aa) Eine Klage auf Entschädigung gemäß § 15 AGG muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.

bb) Der Kläger hat den streitigen Entschädigungsanspruch mit Schreiben vom 20.05.2015 gegenüber dem Beklagten geltend gemacht. Die Klageerhebung erfolgte mit am 17.07.2015 per Fax eingegangener Klage vom 15.07.2015

Die dreimonatige Klagefrist ist damit gewahrt.

b) Die Frist zur schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 15 Abs. 4 AGG ist ebenfalls gewahrt.

aa) Ein Anspruch auf Entschädigung muss gemäß § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung (§ 15 Abs. 4 Satz 2 AGG).

bb) Die Ablehnung der Bewerbung erfolgte mit dem dem Kläger am 24.03.2015 zugegangenem Schreiben des Beklagten vom 20.03.2015. Die Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs erfolgte mit Schreiben vom 20.05.2015, welches dem Beklagten per Fax am 20.05.2015 zugeleitet worden ist.

Die Frist zur Geltendmachung des Anspruchs ist daher ebenfalls gewahrt.

2. Der Kläger hat Anspruch auf eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 4.158,38 €.

a) Der Beklagte hat gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, weil er den sich bewerbenden Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat.

aa) Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus. Er ist verschuldensunabhängig.

Das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG untersagt in Anwendbarkeit des AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, u. a. wegen einer Behinderung. Zudem dürfen Arbeitgeber nach § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.

§ 7 Abs. 1 AGG verbietet sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Im Hinblick auf eine – auch bei einer Einstellung – zu treffende Auswahlentscheidung des Arbeitgebers befinden sich Personen grundsätzlich bereits dann in einer vergleichbaren Situation, wenn sie sich für dieselbe Stelle beworben haben (BAG, Urteil vom 17.08.2010 – 9 AZR 839/08 – NJW 2011, 550).

Für eine Vergleichbarkeit ist eine am Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle zu messende "objektive Eignung" erforderlich (BAG, Urteil vom 23.01.2014 – 8 AZR 118/13 – AP Nr. 18 zu § 15 AGG).

Eine Benachteiligung im Rahmen einer Auswahlentscheidung, insbesondere auch bei einer Einstellung, liegt bereits dann vor, wenn der Beschäftigte nicht in die Auswahl einbezogen wird, sondern vorab ausgeschieden wird. Die Benachteiligung liegt in der Versagung einer Chance.

bb) Für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen sieht § 22 AGG eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien vorträgt, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegten hat.

Unterlässt es der öffentliche Arbeitgeber entgegen § 82 SGB IX, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, so ist dies regelmäßig eine geeignete Hilfstatsache i. S. v. § 22 AGG, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer Benachteiligung wegen der Behinderung spricht (BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 188/12 – NZA 2013, 896).

cc) Ergibt sich die Vermutung einer Benachteiligung, kann der Arbeitgeber diese Vermutung durch vorzutragende Tatsachen, die ggf. zu beweisen sind, erschüttern. Für die Frage, welche Tatsachen geeignet sind, die Vermutung der Benachteiligung zu widerlegen, sind Besonderheiten des Bewerbungsverfahrens für ein öffentliches Amt i. S. v. Art. 33 Abs. 2 GG und die gesetzlichen Regelungen des SGB IX zu beachten. Für den nach § 22 AGG möglichen Nachweis, dass für die Nichteinladung eines Bewerbers entgegen § 82 Satz 2 SGB IX ausschließlich andere Gründe als die Behinderung erheblich waren, können nur solche Gründe herangezogen werden, die nicht die fachliche Eignung betreffen. Hierfür enthält die in § 82 Satz 3 SGB IX geregelte Ausnahme mit dem Erfordernis der "offensichtlichen" Nichteignung eine abschließende Regelung. Sie prägt auch die Anforderungen, die bei Verstößen in Bewerbungsverfahren bei auch die fachliche Eignung bezogenen Erwägungen für den Gegenbeweis zugrunde zu legen wären (BAG, Urteil vom 24.01.2013 a. a. O.).

dd) Die Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers zur Einladung des sich bewerbenden schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch besteht nach § 82 Satz 3 SGB IX nur dann nicht, wenn dem schwerbehinderten Menschen die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Dies bedeutet umgekehrt, dass der öffentliche

Arbeitgeber einem schwerbehinderten Bewerber die Chance eines Vorstellungsgesprächs gewähren muss, wenn seine fachliche Eignung zwar zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Selbst wenn der Arbeitgeber sich aufgrund einer anhand der Bewerbungsunterlagen getroffenen Vorauswahl von vornherein die Meinung gebildet hat, ein oder mehrere andere Bewerber seien so gut geeignet, dass der schwerbehinderte Bewerber nicht mehr in die nähere Auswahl einbezogen werden sollte, muss er den schwerbehinderten Bewerber nach der gesetzlichen Intension einladen und ihm ein Vorstellungsgespräch gewähren; denn dieser soll im Rahmen des Vorstellungsgesprächs die Chance haben, den Arbeitgeber von seiner Eignung zu überzeugen. Wird ihm diese Möglichkeit genommen, liegt darin eine weniger günstige Behandlung, als sie das Gesetz zur Herstellung gleicher Bewerbungschancen gegenüber anderen Bewerbern für erforderlich hält (BAG, Urteil vom 12.09.2006 – 9 AZR 807/05 – AP Nr. 13 zu § 81 SGB IX).

Ob ein Bewerber offensichtlich nicht die notwendige fachliche Eignung hat, ist anhand der für die zu besetzende Stelle bestehenden Ausbildungs- oder Prüfungsvoraussetzungen für die zu besetzende Stelle und den einzelnen Aufgabengebieten zu beurteilen. Diese Erfordernisse werden von den in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationsmerkmalen konkretisiert (BAG, Urteil vom 21.07.2009 – 9 AZR 431/08 – NJW 2009, 3319).

ee) Von diesen Grundsätzen ausgehend ergibt sich, dass der Beklagte verpflichtet gewesen ist, den Kläger wegen seiner Behinderung zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Einladung war nicht wegen des offensichtlichen Fehlens der fachlichen Eignung entbehrlich.

aaa) Dem Beklagten war die Eigenschaft des Klägers als schwerbehinderter Mensch bekannt. Hierauf hat der Kläger in seiner Bewerbung vom 24.10.2013 hingewiesen.

Entgegen der mit Schreiben des Beklagten vom 01.06.2015 geäußerten Auffassung erfolgte der Hinweis des Klägers auf seine Schwerbehinderung in der Bewerbung vom 24.10.2013 nicht "versteckt und missverständlich". Der Hinweis findet sich am Ende des Schreibens in einer für einen Leser des Schreibens eindeutigen Weise.

bbb) Ein offensichtliches Fehlen der fachlichen Eignung ergibt sich nicht schon daraus, dass der Kläger nicht über einen an einer Hochschule erlangten Abschluss im Fachbereich Politikwissenschaften verfügt.

Die maßgebende Stellenausschreibung nennt überhaupt kein Erfordernis eines bestimmten Hochschulabschlusses. Es wird lediglich darauf hingewiesen, dass die Einstellungs- und Ernennungsvoraussetzungen nach § 63 Abs. 1 und 3 SächsHSFG erfüllt sein müssen. Nach § 63 Abs. 1 Nr. 1 SächsHSFG ergibt sich lediglich, dass der Bewerber über ein abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen muss. Der Kläger erfüllt diese Voraussetzung; er ist promovierter Psychologe.

Auch nach dem Kontext der Stellenausschreibung ergibt sich nicht, dass der Beklagte für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle zwingend Bewerber erwartet, die über einen Hochschulabschluss der Politikwissenschaften verfügen. Im Gegenteil wird in der Stellenausschreibung darauf hingewiesen, dass "eine hohe Bereitschaft zu transdisziplinärer und interfakultärer Kooperation in Forschung und Lehre mitgebracht" werden sollen. Dies wird in der Stellenausschreibung der (bezeichnenderweise) Philosophischen Fakultät, nicht der politikwissenschaftlichen Fakultät der Universität, bereits einleitend ausdrücklich hervorgehoben.

In der Berufungsverhandlung wurde für den Beklagten schließlich bestätigt, dass nicht ein politikwissenschaftlicher Abschluss, wohl aber die für die ausgeschriebene Stelle erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für eine Bewerbung unerlässlich seien.

ccc) Auch im Hinblick auf die für die ausgeschriebene Stelle in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen ergibt sich nicht, dass dem Kläger die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Die ausgeschriebene Juniorprofessur trägt die fachliche Bezeichnung "Politikwissenschaftliche Forschungsmethoden". Dieses Fachgebiet soll nach dem Inhalt der Stellenausschreibung "in seiner vollen Breite" abgedeckt werden. Der Bewerber soll zudem über "fundierte Kenntnisse auf dem Gebiet der quantitativen und qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung verfügen".

Mit diesen Angaben hat der Beklagte das Aufgabengebiet der Stelle in fachlicher Hinsicht beschrieben. Entgegen der Auffassung des Klägers ist dies nicht nur fakultativ zu verstehen ("soll"). Die Beschreibung des Aufgabengebiets korrespondiert mit der Erwartung des Arbeitgebers in Bezug auf den Wissensumfang des Bewerbers.

Diese Beschreibung enthält keine konkrete Darstellung der im Einzelnen geforderten Kenntnisse. Da kein bestimmter Hochschulabschluss gefordert ist, ergibt sich der Inhalt der geforderten Kenntnisse auch nicht mittelbar. Allerdings spricht die Formulierung "in seiner vollen Breite" dafür, dass das gesamte politikwissenschaftliche Methodenspektrum, welches der Beklagte erstinstanzlich im Einzelnen dargestellt hat, nicht nur Gegenstand der Aufgabe, sondern auch Inhalt des vom Bewerber einzubringenden Wissens sein soll. Konkret bezieht sich dies auf ein staatenbezogenes Analyseverfahren, die System- und Institutionslehre, die vergleichende System- und Regierungslehre sowie ein spezialisiertes Methodenverständnis. Außerdem werden fundierte Kenntnisse auf dem Gebiet der quantitativen und qualitativen Methodik der empirischen Sozialforschung gefordert.

Insbesondere aufgrund der letztgenannten Anforderung ergibt sich, dass dem Kläger die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich fehlt. Es ist unstreitig, dass der Kläger auch in dem von ihm bislang primär abgedeckten Fachbereich die Grundsätze der empirischen Sozialforschung anzuwenden gehabt

hat. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die praktizierte Anwendung dieser Grundsätze nicht schon allein zu einer Befähigung führt, sondern zusätzlich fachspezifische Kenntnisse zu erwarten sind. Psychologische Fragestellungen unterscheiden sich grundsätzlich von politikwissenschaftlichen Fragestellungen. Gleiches gilt für die Bewertung der erlangten Ergebnisse. Der Kläger hat sich allerdings fachbereichsüberschreitend mit politikwissenschaftlichen Fragestellungen befasst. Dies zeigen eine eigene Spezialisierung im Bereich der politischen Psychologie und auch die Beteiligung an politikwissenschaftlichen Forschungsprojekten. Schließlich war der Kläger zuletzt an der Universität Bamberg in Kooperation mit dem Lehrstuhl Politische Soziologie im Master-Studiengang Politikwissenschaft lehrend tätig.

Zusammengefasst ergibt sich, dass die maßgebende Stellenbeschreibung die Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle nicht hinreichend konkret beschreibt. Im Hinblick auf die vom Kläger eingebrachten Qualifikationen ergibt sich nicht, dass dem Kläger die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle offensichtlich fehlt.

b) Der Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger eine Entschädigung im Umfang eines Bruttomonatsgehalts, damit 4.158,38 € zu zahlen.

aa) Gemäß § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG darf die Entschädigung seiner Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Der Arbeitgeber ist dabei zu einer angemessenen Entschädigung verpflichtet.

Zu berücksichtigen sind die Besonderheiten des Einzelfalls. Ein angemessenes Verhältnis zum erlittenen Schaden ist herzustellen. Die Schwere des Verstoßes, das Ausmaß des Verschuldens, die Art der Beeinträchtigung oder das Vorliegen eines Wiederholungsfalles können ebenfalls berücksichtigt werden (BAG, Urteil vom 18.03.2010 – 8 AZR 1044/08 – NZA 2010, 1129). Zu berücksichtigen ist schließlich der Sanktionszweck der Norm. Die Höhe ist auch danach zu bemessen, was zur Erzielung einer abschreckenden Wirkung erforderlich ist. Die Entschädi-

gung muss in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen (BAG, Urteil vom 22.01.2009 – 8 AZR 906/07 – NZA 2009, 945).

bb) Eine einem Bruttomonatsgehalt entsprechende Entschädigung in Höhe von 4.158,38 € ist angemessen.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Kläger auch bei einer benachteiligungsfreien Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Damit ist die Höhe der Entschädigung auf drei Monatsgehälter begrenzt.

Ein materieller Schaden des Klägers ist konkret nicht erkennbar. Insbesondere hat sich der Kläger nicht aus einer Arbeitslosigkeit heraus beworben. Der Kläger war im Zeitpunkt der Bewerbung bei der Universität Bamberg angestellt. Für den Kläger ergab sich in Bezug auf die ausgeschriebene Stelle nur eine zeitlich begrenzte berufliche und wirtschaftliche Perspektive. Die ausgeschriebene Stelle sollte zunächst für die Dauer von drei Jahren befristet sein. Vor diesem Hintergrund erscheint ein Bruttomonatsgehalt als Entschädigung angemessen.

Auf die Berufung des Klägers ist die erstinstanzliche Entscheidung daher abzuändern und der Beklagte entsprechend zu verurteilen.

B.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, § 92 Abs. 1 ZPO, wonach die Parteien im Hinblick auf das jeweilige Unterliegen die Kosten des Rechtsstreits anteilig zu tragen haben.

C.

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

gez. Borowski Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht	gez. Krieger ehrenamtlicher Richter	gez. Auerswald ehrenamtlicher Richter