


Gericht:	Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 3. Kammer
Entscheidungsdatum:	16.12.2019
Aktenzeichen:	3 Sa 132/19
ECLI:	ECLI:DE:LAGRLP:2019:1216.3SA132.19.00
Dokumenttyp:	Urteil
Quelle:	
Normen:	§ 15 Abs 2 AGG, § 7 AGG
Zitiervorschlag:	Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16. Dezember 2019 - 3 Sa 132/19 -, juris

Diskriminierung wegen Kopftuch

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Mainz, 22. Januar 2019, 3 Ca 1126/18, Urteil

Tenor

1. Unter Zurückweisung des Einspruchs der Beklagten wird das Versäumnisurteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 4.11.2019 - 3 Sa 132/19 - aufrechterhalten.
2. Die Beklagte hat auch die weiteren Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits streiten (im Berufungsverfahren nur noch) darüber, ob die Klägerin von der Beklagten die Zahlung einer Entschädigung nach einer Bewerbungsabsage verlangen kann.
- 2 Mit Datum vom 30.05.2018 hat die beklagte Steuerberatungsgesellschaft eine Stellenanzeige für einen Ausbildungsplatz als Kauffrau für Büromanagement in der N.B. Zeitung inseriert. Am 04.06.2018 hat sich die Klägerin auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle beworben. Sie hat ein Lichtbild beigefügt. Auf diesem Lichtbild trägt die Klägerin, die muslimischen Glaubens ist, ein Kopftuch. Der Geschäftsführer der Beklagten schrieb der Klägerin am 15.06.2018 als Antwort auf ihre Bewerbung:
- 3 *"Ich gehe davon aus, dass Ihre Bewerbung wohl nicht ganz ernst gemeint war und Sie wohl nur ein Alibischreiben für ALG II verfasst haben.*
- 4 *Mein Tipp für die Zukunft: Sollten Sie wirklich mal eine ernstzunehmende Bewerbung schreiben wollen, verzichten Sie auf Ihren "Kopfschmuck".*"
- 5 Hinsichtlich des weiteren Inhalts dieses Schreibens wird auf Bl. 43 d. A. Bezug genommen.

- 6 Die Klägerin hat vorgetragen,
- 7 in Folge des ablehnenden und diskriminierenden Schreibens der Beklagten habe
- 8 sie eine vegetative Begleitreaktion in Form einer therapiebedürftigen Hypertonie erlitten. Sie habe sich daraufhin in ärztliche Behandlung begeben müssen. Hinsichtlich der Darstellung der weiteren Einzelheiten und des Vorbringens der Klägerin im erstinstanzlichen Rechtszug wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf Bl. 144, 145 d. A. Bezug genommen.
- 9 Die Ausbildungsvergütung für den Ausbildungsberuf der Kauffrau für Büromanagement belaufe sich entsprechend der Datenbank für Ausbildungsvergütungen des Bundesinstitutes für Berufsbildung im ersten Ausbildungsjahr auf ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von € 897,00. Mit Schreiben vom 16.07.2018 hätten die Prozessbevollmächtigten der Klägerin die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 23.07.2018 namens und im Auftrag der Klägerin zur Zahlung einer Entschädigung aufgefordert.
- 10 Die Klägerin hat, soweit für das Berufungsverfahren von Belang, beantragt,
- 11 **die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine angemessene Entschädigung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz seit 24.07.2018 zu zahlen.**
- 12 Die Beklagte hat beantragt,
- 13 **die Klage abzuweisen.**
- 14 Die Beklagte hat vorgetragen,
- 15 die Auswahlentscheidung des Geschäftsführers der Beklagten habe mit der Religion oder ethnischen Herkunft der Klägerin nichts zu tun gehabt. Es sei kein Grund ersichtlich, warum sonst der Geschäftsführer der Beklagten durch den Prozessbevollmächtigten in der Güteverhandlung am 11.09.2018 der Klägerin das Angebot habe unterbreiten lassen, das angestrebte Ausbildungsverhältnis bei ihr aufzunehmen. Der Hinweis im Ablehnungsschreiben vom 15.06.2018 auf den "Kopfschmuck" zu verzichten, sei kein Ausdruck einer wie auch immer gearteten Benachteiligung oder einer religiösen Diskriminierung, sondern als väterlicher Rat gemeint gewesen. Entgegen dem Vortrag der Klägerseite liege der Verdienst eines Auszubildenden als Steuergehilfe in Rheinland-Pfalz im ersten Ausbildungsjahr nur bei € 627,00 brutto, im zweiten bei € 681,00 brutto und im dritten Ausbildungsjahr bei € 783,00 brutto. So sei auch die Vereinbarung mit der tatsächlich eingestellten 19jährigen ambitionierten Abiturientin getroffen worden. Die Klägerin verfüge ausweislich ihrer Bewerbungsunterlagen über eine Fülle von beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen. Die Absicht der Klägerin, eine völlig neue Ausbildung in einem Steuerbüro mit mageren Verdienstaussichten beginnen zu wollen, sei für den Geschäftsführer der Beklagten deshalb nicht ohne Weiteres nachvollziehbar gewesen, zumal die Klägerin als alleinerziehende Mutter mit drei Söhnen höhere Transferleistungen beanspruchen könne, als sie als Steuerfachgehilfin auf absehbare Zeit zu verdienen in der Lage sei.

- 16 Die anwaltlich vertretene Beklagte hat diesen durch den Prozessbevollmächtigten vorgebrachten Sachvortrag durch ihren Geschäftsführer persönlich ergänzt durch Schriftsätze, in denen sie vorgetragen hat, der Hinweis im Schreiben sei lediglich eine Bemerkung zu der Bewerbung gewesen. Die meisten Arbeitgeber und Lehrbetriebe seien nämlich nicht besonders begeistert, wenn die Religion nicht in der Privatzeit, sondern auch offiziell im Betrieb praktiziert werde, insbesondere da ein Kopftuch nicht zwangsläufig notwendig für einen gemäßigten Islam sei. Dies bedeute, wenn man schon so einen katastrophalen Lebenslauf habe, solle man die geringen Chancen nicht noch dadurch minimieren, dass man während der Arbeitszeit ein Kopftuch mit aller Gewalt durchsetzen wolle. Der Ausbildungsvertrag mit der neuen Auszubildenden sei schließlich bereits vor der Absage gegenüber der Klägerin abgeschlossen worden. Mit ihr sei sich der Geschäftsführer der Beklagten bereits nach dem ersten Treffen einig gewesen, dass der Ausbildungsvertrag zustande komme. Der Grund, weshalb er die Klägerin nicht eingestellt habe, liege darin, dass sie nach ihrer Schule ein Studium angefangen habe, dies ohne Angabe von Gründen nach einem Jahr beendet habe und seitdem Unterstützung nach Hartz IV bekomme. Der Hinweis mit dem "Kopfschmuck" sei von ihm mehr oder weniger freundschaftlich gemeint gewesen. Jemand der solch schlechte Voraussetzungen für eine Einstellung habe, sollte diese aus Sicht des Geschäftsführers der Beklagten nicht noch zusätzlich dadurch verschlechtern, dass sie auch ein als Muslimin nicht zwingend notwendiges Kopftuch trage. Das Kopftuch würde nämlich für die Beklagte auch bedeuten, dass der Geschäftsführer vom ersten Tag bei einer Auszubildenden gegen das Tragen des Kopftuchs zum Arbeitsgericht gehen müsse. Dies wäre für das Arbeitsklima und auch für seine angeschlagene Gesundheit nicht förderlich. Die Tatsache, dass bereits Auszubildende aus Lettland, Kroatien, Uruguay, Russland sowie Praktikantinnen aus Rumänien und Jamaika im Betrieb gewesen seien, beweise, dass der Geschäftsführer in keiner Weise rassistische oder ethnische Vorurteile habe.
- 17 Das Arbeitsgericht Mainz hat die Beklagte daraufhin, soweit für das Berufungsverfahren von Belang, durch Urteil vom 22.01.2019 verurteilt, an die Klägerin 1.500,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 22.08.2018 zu zahlen. Hinsichtlich des Inhalts von Tatbestand und Entscheidungsgründen wird auf Bl. 144-152 d. A. Bezug genommen.
- 18 Gegen das ihr am 28.03.2019 zugestellte Urteil hat die Beklagte durch am 12.04.2019 beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt. Sie hat die Berufung durch am 28.06.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet, nachdem zuvor auf ihren begründeten Antrag hin durch Beschluss vom 29.05.2019 die Frist zur Einreichung der Berufungsbegründung bis zum 28.06.2019 einschließlich verlängert worden war.
- 19 Die Beklagte wiederholt ihr erstinstanzliches Vorbringen und hebt insbesondere hervor,
- 20 es treffe nicht zu, dass maßgeblich für die Absage zumindest auch die Vorlage eines Bewerbungsfotos, auf dem die Klägerin mit dem im Islam getragenen Kopftuch abgebildet sei, gewesen sei. Eine solche Schlussfolgerung ergebe der Inhalt des kurzen Ablehnungsschreibens nicht her. Im Hinblick auf die Gesamtumstände betreffend die Person der Klägerin als Bewerberin sei die Vermutung des Geschäftsführers der Beklagten, dass es sich bei der streitgegenständlichen Bewerbung um eine Art Alibi-Bewerbung gehandelt habe, durchaus naheliegend gewesen. Ausschließlich aus diesem Grund, so auch die Formulierung im Ablehnungsschreiben, sei der Klägerin eine Absage erteilt worden. Die

behauptete Benachteiligung der Klägerin aus religiösen Gründen erscheine konstruiert. Auch die Tatsache, dass das Angebot der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vom 11.09.2018 im erstinstanzlichen Rechtszug zur sofortigen Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses von der Klägerin nicht angenommen worden sei, stütze die Annahme, dass die streitgegenständliche Bewerbung nicht mit der gebotenen Ernsthaftigkeit abgegeben worden sei. Damit sei die vom Arbeitsgericht angenommene kausale Verknüpfung zwischen der Benachteiligung und der Absage, für die eine Mitursächlichkeit genüge, jedenfalls im konkreten Fall widerlegt. Die Absage habe nichts mit religiösen Gründen zu tun. Auch stelle es keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion dar, wenn eine betriebliche Kleiderordnung es allen Mitarbeitern mit Kundenkontakt verbiete, bei der Arbeit Bekleidungsstücke zu tragen, mit denen ein religiöses, politisches oder weltanschauliches Bekenntnis zum Ausdruck gebracht werde. Allerdings könne eine mittelbare Diskriminierung dann vorliegen, falls Angehörige bestimmter Religionen von Kleidervorschriften stärker als andere belastet würden. Ein Anhaltspunkt für die Möglichkeit einer solchen mittelbaren Diskriminierung gebe es in der kleinen Fünf-Personen-Steuerkanzlei der Beklagten nicht.

- 21 Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beklagten im Berufungsverfahren wird auf die Berufungsbegründungsschrift vom 07.06.2019 (Bl. 189-192 d. A.) Bezug genommen.
- 22 Die Beklagte hat angekündigt, zu beantragen,
- 23 **das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz - AZ: 3 Ca 1126/18 - abzuändern, soweit es der Klage stattgegeben hat und die Klage insgesamt abzuweisen.**
- 24 Die Klägerin hat angekündigt, zu beantragen,
- 25 **die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz vom 22.01.2019 - 3 Ca 1126/18 - zurückzuweisen.**
- 26 Die Klägerin verteidigt die angefochtene Entscheidung unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens und hebt insbesondere hervor,
- 27 der geforderte Kausalzusammenhang einer Mitursächlichkeit folge ohne Weiteres aus dem Inhalt des kurzen Ablehnungsschreibens. Dieses sei ein Indiz dafür, dass die Absage auf dem Tragen des Kopftuchs beruhe. Das Vorbringen der Beklagten zu dem vorausgerichtlichen Verdienst der Klägerin und die sich daraus für die Beklagte ergebende Alibi-Bewerbung, sei irrelevant und völlig sachfremd. Die Beklagte sei hinsichtlich der Tatsache, aus denen sich ergeben solle, dass ausschließlich andere, als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt hätten, beweisfällig geblieben. Schließlich verkenne die Beklagte die weiten Grenzen der Betätigung der Religionsfreiheit. Letztlich sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte andere, eine Benachteiligung rechtfertigende Gründe nicht vorgetragen habe.
- 28 Hinsichtlich des Berufungsvorbringens der Klägerin im Übrigen wird auf die Berufungserwiderungsschrift vom 30.07.2019 (Bl. 205-210 d. A.) Bezug genommen.
- 29 Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 04.11.2019, zu dem die Beklagte ausweislich Bl. 197, 197/1 d. A. ordnungsgemäß geladen worden ist, ist für die Beklagte niemand erschienen.

30 Der Klägervertreter hat daraufhin beantragt,

31 **die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz vom 22.01.2019 - 3 Ca 1126/18 - auf ihre Kosten zurückzuweisen.**

32 Es erging sodann folgendes **Versäumnisurteil**:

33 **1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz vom 22.01.2019 - 3 Ca 1126/18 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.**

34 **2. Gegen diese Entscheidung ist das Rechtsmittel des Einspruchs statthaft.**

35 Gegen das ihr am 19.11.2019 zugestellte Versäumnisurteil hat die Beklagte durch bereits am 13.11.2019 beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz eingegangenen Schriftsatz Einspruch eingelegt.

36 Die Beklagte beantragt,

37 **unter Aufhebung des Versäumnisurteils vom 11.11.2019 sowie unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Mainz vom 22.01.2019 (AZ: 3 Ca 1126/18) soweit es der Klage stattgegeben hat, die Klage insgesamt abzuweisen.**

38 Die Klägerin beantragt,

39 **1. den Einspruch der Beklagten gegen das Versäumnisurteil vom 11.11.2019 - 3 Sa 132/19 - zurückzuweisen;**

40 **2. die Berufung der Beklagten und Berufungsklägern vom 12.04.2019 zurückzuweisen.**

41 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der Schriftsätze der Parteien, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie die zu den Akten gereichten Schriftstücke verwiesen.

42 Schließlich wird Bezug genommen auf die Sitzungsprotokolle vom 04.11.2019 und 16.12.2019.

Entscheidungsgründe

I.

43 Das Rechtsmittel der Berufung ist nach §§ 64 Abs. 1, 2 ArbGG statthaft. Die Berufung ist auch gem. §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit §§ 518, 519 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

44 Die gesetzlichen Voraussetzungen hinsichtlich der Zulässigkeit des Einspruchs gegen das Versäumnisurteil der Kammer vom 04.11.2019 sind nach Maßgabe der §§ 338 ff. ZPO gegeben; der Einspruch ist zulässig, sodass das Berufungsverfahren in die Lage zurückversetzt worden ist, in der es sich vor Eintritt der Versäumnis befand.

II.

- 45 Das Rechtsmittel der Berufung hat jedoch in der Sache keinen Erfolg.
- 46 Denn das Arbeitsgericht ist sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu Recht davon ausgegangen, dass die Klägerin von der Beklagten die Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 1.500,00 € verlangen kann.
- 47 Hinsichtlich der Zulässigkeit des unbezifferten Zahlungsantrags im erstinstanzlichen Rechtszug wird auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts in der angefochtenen Entscheidung (S. 6 = Bl. 146 d. A.) Bezug genommen. Da diese Ausführungen von beiden Parteien nicht in Abrede gestellt werden, sind weitere Ausführungen nicht veranlasst.
- 48 Zur Begründung des Arbeitsgerichts, soweit es der Klage stattgegeben hat und damit der Streitgegenstand des Berufungsverfahrens betroffen ist, hat das Arbeitsgericht ausgeführt:
- 49 "... Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von € 1.500,00.
- a)**
- 50 Die Klägerin ist als Bewerberin für eine Stelle als Auszubildende im Sinne des § 6 Abs. 1 S. 1, 1. Alt. AGG Beschäftigte und fällt daher unter den persönlichen Anwendungsbereich des AGG. Die Beklagte ist als Arbeitgeberin passivlegitimiert. Nach § 6 Abs. 2 S. 1 AGG ist Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzesabschnitts, wer Personen nach Abs. 1 des § 6 AGG beschäftigt. Arbeitgeber ist mithin auch derjenige, der um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis bittet.
- b)**
- 51 Die Klägerin hat ihren Entschädigungsanspruch innerhalb der Fristen der §§ 15 Abs. 4 AGG, 61 b Abs. 1 ArbGG geltend gemacht. Gemäß § 15 Abs. 4 S. 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 S. 2 AGG). Die Absage erfolgte mit Schreiben vom 15.06.2018, dessen genauer Zugangszeitpunkt unbekannt ist. Selbst bei gleichzeitigem Zugang hat die Klägerin ihre Forderung rechtzeitig geltend gemacht. Nach § 15 Abs. 4 S. 1 AGG sind Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche (§ 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG) soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist, innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend zu machen. Die erforderliche Schriftform kann auch durch eine Klage gewahrt werden. (BAG in ständiger Rechtsprechung vgl. Urteil vom 22.05.2014 - 8 AZR 662/13 - NZA 2014, 924 ff.).
- 52 Die Klägerin hat ihren Anspruch mit der am 13.08.2018 bei Gericht eingegangenen Klageschrift rechtzeitig geltend gemacht. Die Zustellung der Klage an die Beklagte am 22.08.2018 ist "demnächst" im Sinne des § 167 ZPO erfolgt. Dies bedeutet, dass sie ohne der Klägerin zuzurechnende Verzögerungen im Zustellungsverfahren der Beklagten zugestellt worden ist. Gleichzeitig wurde dadurch die im Hinblick auf den Entschädigungsanspruch maßgebende dreimonatige Klagefrist des § 61 b Abs. 1 ArbGG eingehalten. In der bereits zitierten Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht mit ausführlicher Begründung sich der geänderten Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ausdrück-

lich angeschlossen und entgegen früherer Rechtsprechung die Rückwirkung der Zustellung auf den Zeitpunkt der Einreichung der Klage nach § 167 ZPO auch auf Fristen angewandt, die auch durch außergerichtliche Geltendmachung eingehalten werden können. Es hat konkret ausgesprochen, dass für den Anspruch aus § 15 Abs. 1 u. Abs. 2 AGG die Anwendung der Rückwirkung der Zustellung auf den Zeitpunkt der Einreichung der Klage gemäß § 167 ZPO gilt (BAG a. a. O. Rz. 14). Dieser Rechtsprechung schließt sich auch die erkennende Kammer an.

c)

- 53 Die Beklagte hat gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG verstoßen. Danach ist eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, unter anderem wegen der Religion, untersagt. § 7 AGG verbietet sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen.
- 54 Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor. Die Beklagte hat sich für ihre Ablehnung ihrer eigenen Ausführungen im Ablehnungsschreiben nach zwar in erster Linie auf die Annahme bezogen, es handele sich nicht um eine ernstliche Bewerbung.
- 55 Das kurze Absageschreiben lässt aber im folgenden Satz deutlich erkennen, dass Grund für die Annahme der Beklagten, die Bewerbung sei nicht ernstlich erfolgt, maßgeblich zumindest auch die Vorlage eines Bewerbungsfotos war, auf welchem die Klägerin mit dem im Islam getragenen Kopftuch abgebildet war.
- 56 Diesen Hinweis gibt die Beklagte selbst im zweiten Satz ihres Ablehnungsschreibens durch die Verwendung des Begriffs "Kopfschmuck". Nach dem Inhalt des Ablehnungsschreibens ist die Kammer überzeugt, dass der Kausalzusammenhang gegeben ist.
- 57 Zu berücksichtigen ist dabei, dass es sich nicht um ein alleiniges Motiv oder auch ein Hauptmotiv handeln muss. Vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an einen Grund im Sinne von § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei bloße Mitursächlichkeit genügt. Bei der Prüfung des Kausalzusammenhangs sind alle Umstände des Rechtsstreits im Sinne einer Gesamtbetrachtung und -würdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (BAG Urteil vom 17.12.2015, 8 AZR 421/14, Rn 22, juris). § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Der Arbeitgeber muss demnach Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben (BAG, Urteil vom 19. Mai 2016 – 8 AZR 470/14 –, BA-GE 155, 149-180, Rn. 54).
- 58 Im vorliegenden Fall gilt, dass die zumindest auch durch das religiös motivierte Tragen eines Kopftuches verursachte Absage durch das Absageschreiben deutlich indiziert ist,

auch wenn das Kopftuch nicht als Grund für die Absage benannt wird sondern nur Gegenstand eines "Ratschlags" für künftige Bewerbungen ist.

- 59 Eine derartige Mitursächlichkeit wird auch nicht durch den nachträglich ergänzten Vortrag zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Mitbewerberin ausgeräumt. In zeitlicher Hinsicht konkret wird lediglich der Zeitpunkt des schriftlich geschlossenen Vertrags mit dem 12.06.2018 in den Prozess eingeführt. Dies ist angesichts des Zeitpunkts der Bewerbung der Klägerin nicht geeignet, jegliche Mitursächlichkeit auszuschließen (Bewerbungsschreiben vom 04.06.2018). Angesichts der zumindest deutlich indizierten (Mit-)Ursächlichkeit hätte die Beklagte hier den Vollbeweis führen müssen, aus dem sich hätte ergeben können, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben.
- 60 Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich bei dem Tragen eines Kopftuchs auf dem Bewerbungsfoto auch um eine Betätigung der Religionsfreiheit.
- 61 Nach der Rechtsprechung des EuGH ist dem Begriff der Religion eine weite Bedeutung beizulegen und darunter auch die Freiheit der Personen zu verstehen, ihre Religion zu bekennen, so dass sowohl das "*forum internum*", das heißt der Umstand, Überzeugungen zu haben, geschützt ist, als auch das "*forum externum*", das heißt die Bekundung des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit umfasst ist (EuGH G4S Secure Solutions Urteil vom 14.03.2017 - C-157/15, juris, Rz. 28). Auch nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27.01.2015 sind religiöse Bekundungen geschützt, wenn dieses Verhalten nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. Die Muslime, die ein in der für ihren Glauben typischen Weise gebundenes Kopftuch tragen, können sich dafür auch bei der Ausübung ihres Berufs, ebenso wie für das Tragen einer sonstigen Bekleidung, durch die Haare und Hals nachvollziehbar aus religiösen Gründen bedeckt werden, auf den Schutz der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG berufen (vgl. BVerfG 27.01.2001 - 1 BvR 1181/10 - Rn. 87, juris). Zur Glaubensfreiheit gehört gerade auch das Recht der Einzelnen, ihr gesamtes Verhalten an den Lehren ihres Glaubens auszurichten und dieser Überzeugung gemäß zu handeln, also glaubensgeleitet zu leben; dies betrifft nicht nur imperative Glaubenssätze (BVerfG 27.01.2015 a. a. O.). Die religiöse Fundierung der Bekleidungswahl ist entgegen der Auffassung der Beklagten auch mit Rücksicht auf die im Islam vertretenen unterschiedlichen Auffassungen zum sogenannten Bedeckungsgebot nach geistigem Gehalt und äußerer Entscheidung hinreichend plausibel. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der genaue Inhalt der Bekleidungsvorschriften für Frauen unter islamischen Gelehrten durchaus umstritten ist. Es kommt nicht darauf an, dass andere Richtungen des Islams ein als verpflichtend geltendes Bedeckungsgebot für Frauen nicht kennen, solange die Klägerin nachvollziehbar das Tragen der Kopfbedeckung als unbedingte religiöse Pflicht und als einen elementaren Bestandteil einer am Islam orientierten Lebensweise betrachtet, wie dies in verschiedenen Richtungen des Islam verbreitet ist.
- 62 Hierauf hat die Beklagte in ihrem Absageschreiben eindeutig Bezug genommen, indem sie die Kopfbedeckung mit dem im Absageschreiben in Anführungszeichen gekennzeichnetem Wort "Kopfschmuck" aufgegriffen hat. Die Klägerin hat auch eine Benachteiligung erfahren, indem ihr eine andere Bewerberin vorgezogen wurde.
- 63 Eine Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung nach § 8 Abs. 1 AGG kommt nicht in Betracht. Diese ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende beruf-

liche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Hierzu fehlt es an jeglichem Sachvortrag. Dieser wird keinesfalls ersetzt durch die von der Beklagten selbst seitens ihres Geschäftsführers in den Prozess eingebrachten Anmerkungen, er müsse bei einer Auszubildenden gegen das Tragen des Kopftuchs zum Arbeitsgericht gehen vom ersten Tag der Ausbildung an. Dies wäre auch für das Arbeitsklima und für seine Gesundheit nicht förderlich. Hierdurch werden nicht sachliche Anforderungen im Beruf gekennzeichnet, sondern persönliche Befindlichkeiten.

d)

- 64 Bei der Höhe einer festzusetzenden Entschädigung ist zu berücksichtigen, dass sie nach § 15 Abs. 2 AGG angemessen sein muss. Sie muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus dem Unionsrecht hergeleiteten Rechte gewährleisten. Die Härte der Sanktionen muss der Schwere des Verstoßes entsprechen - indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gewährleistet -, zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls - wie etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns - und der Sanktionszweck der Entschädigungsnorm zu berücksichtigen (st. Rspr. vgl. BAG, Urteil vom 22. Mai 2014 - 8 AZR 662/13 -, BAGE 148, 158- 167, Rn. 44 mit Hinweisen auf die Rspr. des EuGH). Bei Art und Schwere des Verstoßes war zu berücksichtigen, dass die Zurückweisung zwar einen einmaligen Charakter hat, allerdings durch die in Anführungszeichen gesetzte ironische Bezeichnung als Kopfschmuck die Klägerin mit ihrer Religionsausübung zusätzlich verspottet hat. Demgegenüber waren weitere Folgen nicht zu berücksichtigen, da die Klägerin ihren hierzu in den Prozess eingeführten Vortrag nicht beweisen können. Dies gilt sowohl für den von ihr vorgetragene Zusammenbruch, als auch für die weitergehenden von ihr vorgetragene Folgen einer chronischen Bluthochdruckerkrankung einschließlich des Kausalzusammenhangs, welchen sie angenommen hat.
- 65 ...
- 66 Die unbewiesenen Behauptungen der Klägerin zu den Auswirkungen der Absage bleiben bei der erforderlichen Gesamtbetrachtung zur Beurteilung der angemessenen Höhe der festzusetzenden Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG unbeachtlich.
- 67 Es sind alle Umstände des Einzelfalls, die unstreitig vorliegen, zu Art und Schwere der Benachteiligung, zu Dauer und Folgen, zu Anlass und Beweggründe des Handelns und der Sanktionszweck der Entschädigungsnorm zu berücksichtigen.
- 68 Im vorliegenden Fall war zunächst zu berücksichtigen, dass die Klägerin eine Benachteiligung wegen der Ausübung ihrer Religionsfreiheit erlitten hat, indem sie eine Absage auf ihre Bewerbung erhielt. Hinsichtlich des Beweggrundes kann der Beklagten entgegen ihrer Auffassung nicht die Absicht eines "väterlichen" oder "freundschaftlichen" Rats zu Gute gehalten werden, da die Beklagte mit ihrem im Verfahren erneut vorgebrachten Einwand zu erkennen gegeben hat, dass sie weiterhin die Einwände gegen das aus religiösen Gründen getragene Kopftuch aufrecht erhält und diese bekräftigt. Die Form der Absage durch Verwendung einer ironischen Bezeichnung für das aus religiösen Gründen getragene Kopftuch mit dem in Anführungszeichen gesetzten Wort "Kopfschmuck" ist ebenfalls zu Lasten der Beklagten zu berücksichtigen. Auf das Argument, die Klägerin wäre auch diskriminierungsfrei nicht eingestellt worden, kann sich die Beklagte bereits wegen ihres Vertragsangebots aus dem Güetermin nicht berufen. Unter Berücksichti-

gung der oben näher ausgeführten Tatsachen, insbesondere, dass die Klägerin weitergehende Folgen nicht beweisen konnte, hält die Kammer die zugesprochenen 2,4 Monatsverdienste für angemessen aber auch für ausreichend um den Funktionen der Genugtuung und der Sanktion, die oben beschrieben worden sind, nach § 15 Abs. 2 AGG Genüge zu tun. Maßgeblicher Berechnungsfaktor ist dabei nicht der von der Klägerseite vorgebrachte branchenunabhängige Wert der erzielbaren Ausbildungsvergütung, dessen Richtigkeit dahinstehen kann. Die Kammer ist von dem tatsächlich im angestrebten Ausbildungsverhältnis erzielbaren Entgelt ausgegangen, welches vom Beklagten bei dem erfolgten Abschluss eines Ausbildungsvertrags zugrunde gelegt wurde und das den Anforderungen nach § 17 Abs. 1 BBiG nach der Einschätzung der Kammer genügt.

e)

- 69 Die damit insgesamt in Höhe von € 1.500,00 begründete Hauptforderung ist mit dem gesetzlichen Zinssatz seit Rechtshängigkeit zu verzinsen, §§ 291, 288 BGB. ..."
- 70 Diesen Ausführungen schließt sich die Kammer voll inhaltlich an und stellt dies hiermit ausdrücklich gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG fest.
- 71 Das Vorbringen der Beklagten im Berufungsverfahren rechtfertigt keine abweichende Beurteilung des hier maßgeblichen Lebenssachverhalts. Denn es enthält keinerlei neue, nach Inhalt, Ort, Zeitpunkt und beteiligten Personen substantiierte Tatsachenbehauptungen, die ein abweichendes Ergebnis rechtfertigen könnten. Gleiches gilt für etwaige Rechtsbehauptungen. Es macht vielmehr lediglich, wenn auch aus der Sicht der Beklagten heraus verständlich, deutlich, dass die Beklagte mit der tatsächlichen und rechtlichen Würdigung des tatsächlichen und rechtlichen Vorbringens der Parteien im erstinstanzlichen Rechtszug durch das Arbeitsgericht, der die Kammer voll inhaltlich, soweit Streitgegenstand des Berufungsverfahrens, folgt, nicht einverstanden ist. Das Arbeitsgericht hat die Reaktion der Beklagten auf das Bewerbungsschreiben der Klägerin zutreffend beurteilt, ebenso das Vorbringen der Beklagten hinsichtlich der vermeintlichen Annahme einer Alibi-Bewerbung, und schließlich auch das "Angebot" in der mündlichen Verhandlung vom 11.09.2018 zur sofortigen Begründung eines Ausbildungsverhältnisses. Soweit die Beklagte des Weiteren auf betriebliche Kleiderordnungen mit dem Verbot religiöser Bekenntnisse Bezug nimmt, erschließt sich der Zusammenhang zum vorliegenden Berufungsverfahren nicht. Denn vorliegend ist es zur Begründung eines Ausbildungsverhältnisses nicht gekommen, fehlen zudem überhaupt irgendwelche tatsächlichen Anhaltspunkte im Vorbringen der Beklagten, dass es in ihrem Betrieb rechtlich zulässige Kleidervorschriften gebe. Weitere Ausführungen sind folglich nicht veranlasst.
- 72 Nach alledem war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.
- 73 Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.
- 74 Für eine Zulassung der Revision war nach Maßgabe der gesetzlichen Kriterien des § 72 ArbGG keine Veranlassung gegeben.