

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG
3 Sa 99/15
9 Ca 2238/14
(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 27.11.2015

Rechtsvorschriften: § 3 AGG

Leitsatz:

Wird in einer Stellenanzeige ein „Young Professional“ gesucht, werden keineswegs Personen, die nicht mehr jung sind, vom Kreis derer, die für die zu besetzende Stelle in Betracht kommen, ausgeschlossen.

Urteil:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 12.02.2015, Az.: 9 Ca 2238/14 wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Klägerin begehrt von der Beklagten die Zahlung einer Entschädigung wegen einer Benachteiligung bei einer Stellenbewerbung. Die am 07. September 1961 geborene Klägerin absolvierte ein Studium der Fachrichtung Informatik. Im Dezember 2012 veröffentlichte die Beklagte im Internet folgende Stellenanzeigen:

„Young Professional im Software Development (m/w)

Sie sind Absolvent oder Berufseinsteiger mit Drang zum Code?

Als (Fach-)Hochschul-Absolvent mit Bachelor, Master, Promotion oder mit 1-2 Jahren einschlägiger Berufserfahrung: S... bietet den passenden Einstieg in professionelles Software-Development. Als Spezialist für IT-Landschaft mit über 200 Mitarbeitern machen wir bundesweit die IT-Landschaft führender Großunternehmen fit für die Zukunft. (....) Mit der entsprechenden Projekterfahrung entwickeln Sie sich zum Senior Professional und können die Leitung von Entwicklungsteams übernehmen – wenn Sie das reizt. (....)“

„Senior Professional Software Development/Entwickler (m/w)

Anspruchsvolle Software-Entwicklung ist ihr Ding?

S... bietet den passenden Rahmen für sie, um mehr Verantwortung in großen Implementierungsprojekten zu übernehmen. Als Spezialist für IT-Landschaft mit über 200 Mitarbeitern machen wir bundesweit die IT-Landschaft führender Großunternehmen fit für die Zukunft. (....)“

Die Klägerin bewarb sich am 27.12.2012 bei der Beklagten auf beide Stellen.

Im Dezember 2013 veröffentlichte die Beklagte im Internet folgende Stellenanzeigen:

„Young Professional – Java Developer / Entwickler (m/w)

Sie sind Absolvent oder Berufseinsteiger mit Drang zum Code?

Als (Fach-)Hochschul-Absolvent mit Bachelor, Master, Promotion oder mit 1-2 Jahren einschlägiger Berufserfahrung: S... bietet den passenden Einstieg in professionelles Software-Development. Als Spezialist für IT-Landschaften mit über 200 Mitarbeitern machen wir bundesweit die IT-Landschaft führender Großunternehmen fit für die Zukunft. (...).

Mit der entsprechenden Projekterfahrung entwickeln sie sich zum Senior Professional und können die Leitung von Entwicklungsteams übernehmen – wenn sie das reizt. (...).“

„Senior Professional – Java Developer / Entwickler (m/w)

Anspruchsvolle Software-Entwicklung ist ihr Ding?

S... bietet den passenden Rahmen für Sie, um mehr Verantwortung in großen Implementierungsprojekten zu übernehmen. Als Spezialist für IT-Landschaft mit über 200 Mitarbeitern machen wir bundesweit die IT-Landschaft führender Großunternehmen fit für die Zukunft. (....)“

Auf beide Stellen bewarb sich die Klägerin am 18.12.2013 erneut und erhielt per e-mail am 20.12.2013 folgende Absage:

„Sehr geehrte Frau M...,

vielen Dank für Ihre Bewerbung vom 27.12.2012 und Ihr damit gezeigtes Interesse an einer Mitarbeit in unserem Unternehmen. Nach sorgfältiger Prüfung Ihrer Unterlagen durch den Fachbereich müssen wir Ihnen mitteilen, dass wir Ihre Bewerbung nicht berücksichtigen können. Wir bedauern, Ihnen keinen positiven Bescheid geben zu können. Für Ihren weiteren Berufs- und Lebensweg wünschen wir Ihnen alles Gute und viel Erfolg.“

Die Klägerin verlangt von der Beklagten eine Entschädigung wegen gesetzwidriger Benachteiligung in Höhe von 20.000,-- €. Sie macht geltend, obwohl sie den Anforderungen der Beklagten ideal entspreche und es Bewerber mit besseren als ihren fachlichen Kenntnissen in dem von der Beklagten gewünschten Bereich objektiv kaum geben könne, sei sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Offenbar habe die Beklagte Vorurteile wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft und ihres Alters.

Insbesondere stehe die Diskriminierung des weiblichen Geschlechts in erster Linie wegen der permanenten an die männlichen Bewerber gerichteten Stellenanzeige der Beklagten in ihrer Internetpräsentation fest. Auch liege eine Diskriminierung wegen ihres Alters von 52 Jahren vor. Die Bewerber, die ein bis zwei Jahre Berufserfahrung hätten, seien typischerweise auch jung. Auch die Position in der Hierarchie sei mittelbar über die Länge der Berufserfahrung an das Lebensalter gebunden. Das von der Beklagten erwähnte Urteil des LAG Schleswig-Holstein zum „Junior“ sei offensichtlich falsch.

Die Klägerin hat daher erstinstanzlich beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 20.000,-- € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klageeingang bei Gericht als Entschädigung für die Mehrfachdiskriminierung zu zahlen.

Demgegenüber hat die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie erwidert, die Klägerin könne keinerlei Indizien für eine angebliche Diskriminierung nach dem AGG darlegen und beweisen. Soweit die Klägerin in der Ablehnung ihrer Bewerbung vom Dezember 2012 eine Diskriminierung erkennen wolle, habe sie einen daraus resultierenden Anspruch nicht innerhalb der Frist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG schriftlich geltend gemacht, da sie per e-mail vom 03.01.2013 eine Absage erhalten habe. Es liege auch keine Diskriminierung aufgrund des weiblichen Geschlechts der Klägerin vor, da sich die Stellenausschreibung durch das Kürzel m/w sowohl an das männliche als auch an das weibliche Geschlecht richtet. Auch die Verwendung der Bezeichnung „Young Professional“ stelle kein Indiz für eine Diskriminierung im Sinne des AGG dar, da die Bezeichnung als eine Einordnung in ein Hierarchiegefüge innerhalb der betrieblichen Positionen der bei der Beklagten beschäftigten Software-Entwickler zu sehen sei.

Das Arbeitsgericht hat mit Endurteil vom 12.02.2015 die Klage abgewiesen, der Klägerin die Kosten des Rechtsstreits auferlegt und den Streitwert auf 20.000,-- € festgesetzt.

Dieses Endurteil wurde der Klägerin gemäß Zustellungsurkunde am 21.02.2015 zugestellt.

Die Berufungsschrift der Klägerin vom 15.03.2015 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 16.03.2015 eingegangen, die Berufungsbegründungsschrift (der Klägerin) am 16.03.2015, die Berufungsschrift des Klägerinvertreters am 20.03.2015. Die Berufungsbegründungsschrift des Klägerinvertreters vom 21.04.2015 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 21.04.2015 eingegangen.

Die Klägerin ist der Auffassung, Gegenstand des Berufungsverfahrens sei ein Antrag auf Entschädigung wegen einer Benachteiligung bei einer Stellenbewerbung. Das Arbeitsgericht habe bei richtiger rechtlicher Würdigung der Klage der Klägerin stattgeben müssen, denn die Klägerin habe zumindest Indizien bewiesen, die eine Benachteiligung wegen ihres Alters vermuten lassen. Zumindest gelte dies für die Bewerbung der Klägerin auf die Stellen als „Young Professional“. Das Arbeitsgericht habe in dem in der Berufung angegriffenen Urteil die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bewusst oder unbewusst verkannt. Zwar stelle das Arbeitsgericht auf Seite 11 des Urteils fest, dass sich der hier zu beurteilende Lebenssachverhalt von dem, über den das BAG entschieden habe, unter-

scheide. Es werde jedoch nicht im Ansatz deutlich, worin eine solche Unterscheidung liegen solle. Ein Unterschied sei vorliegend gerade nicht erkennbar. Das BAG habe es in dem Urteil als verschärfend angesehen, dass die Beklagte Begriffe wie Hochschulabsolvent und Berufsanfänger verwendete. Auch die Beklagte verwende im vorliegenden Verfahren den Begriff Fach-Hochschulabsolvent. Einzig der Begriff Berufsanfänger werde vermieden. Jedoch stelle die Beklagte dar, dass sie lediglich Bewerber mit 1 -2 Jahren einschlägiger Berufserfahrung wünsche. Insofern werde aber doch ebenfalls zum Ausdruck gebracht, dass es die Beklagte auf Berufsanfänger abgesehen habe. Denn mit lediglich 1 -2 Jahren Berufserfahrung werde jemand in einem komplexen und fachlich anspruchsvollen Aufgabengebiet durchaus als Berufsanfänger angesehen. Dementsprechend seien Unterschiede zum dem zitierten Fall des BAG nicht erkennbar. Es deuteten aber noch weitere Umstände darauf hin, dass die Beklagte gezielt junge Bewerber suche. So verwende die Beklagte eine bewusst jugendliche Sprache offensichtlich in der Hoffnung, dadurch gezielt junge Menschen anzusprechen. In den von der Beklagten vorgelegten Stellenanzeigen sei die Rede von „Fachkonzepte auseinandernehmen bis es raucht“, „Code schreiben der fliegt“, „Code testen, damit Bugs keine Chance haben“ usw.. Derartige Formulierungen fänden sich in der Stellenanzeige für einen Senior Professional nicht. In dieser Anzeige sei allerdings die Rede davon, dass der Senior Professional „Potentiale bei jungen Kollegen“ erkennen solle. Auch hieraus werde deutlich, dass die Beklagte für den Senior Professional stellenerfahrene Mitarbeiter suche. Die Young Professionals sollten aber eben im Wortsinn jung sei. Die Beklagte habe keine gegenbeweislichen Umstände vorgetragen. Lediglich auf Seite 13 der Klageerwiderung führe die Beklagte aus, dass die Ablehnung der Klägerin rein aus Qualifikation und fachlichen Gründen erfolgte. Die Positionen, für die sich die Klägerin als Young Professional beworben habe, setzten eine einschlägige Berufserfahrung von 1 – 2 Jahren voraus. Reine Theoriekenntnisse seien nicht ausreichend. Mit dieser Formulierung setze sich die Beklagte selbst in Widerspruch. Denn auf Seite 7 des Schriftsatzes betone die Beklagte ausdrücklich, dass sie sich an Hochschulabsolventen oder alternativ an Kandidaten oder Kandidatinnen mit 1 – 2 Jahren einschlägiger Berufserfahrung wandle. Wenn die Beklagte betone, sie suche zum einen Hochschulabsolventen, zum anderen aber auch Alternativkandidaten mit Berufserfahrung, so gehe doch daraus gerade hervor, dass auch Kandidaten ohne Berufserfahrung infrage kommen. Wenn die Beklagte dann allerdings der Klägerin gegenüber die Auffassung vertrete, sie komme nicht infrage, weil sie über keine Berufserfahrung verfüge, beiße sich

dies. Dementsprechend stehe zu vermuten, dass die Ablehnungsgründe anderer Natur seien. Aus den vorgenannten Gründen sei das Urteil des Arbeitsgerichts falsch.

Die Klägerin beantragt daher,

auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 12.02.2015, Az.: 9 Ca 2238/14 abgeändert.
Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 20.000,-- € nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klageeingang bei Gericht zu zahlen.

Demgegenüber beantragt die Beklagte
die Berufung zurückzuweisen.

Sie unterstützt den Inhalt des erstinstanzlichen Urteils und erklärt, das Arbeitsgericht komme in seiner Entscheidung zutreffend zu der Bezeichnung, dass der Begriff „Young“ im Zusammenhang mit der Funktionsbezeichnung „Professional“ sich erkennbar auf die fehlende Berufserfahrung beziehe, während sich der Gegenbegriff „Senior Professional“ auf das Vorhandensein von erheblicher Berufserfahrung beziehe. Das Arbeitsgericht erkenne zutreffend, dass die Beklagte keineswegs damit zum Ausdruck bringen wollte, dass es ihr allein darum ging, Bewerber, die noch keine oder wenig Berufserfahrung hätten anzusprechen. Vielmehr könne das gewählte Kriterium auch derjenige erfüllen, der als Quereinsteiger erst im vorgerückten Alter eine entsprechende Ausbildung absolviert habe. Davon, dass die Beklagte diesen Bewerberkreis erkennbar nicht ansprechen wollte, könne nicht ausgegangen werden. Wegen fehlender Berufserfahrung werde hinsichtlich der in Betracht gezogenen Bewerber keineswegs das weitere Attribut „jung“ vorausgesetzt. Auch das zitierte Urteil des BAG könne keinen Automatismus einer Indizwirkung feststellen. Vielmehr könne lediglich eine Indizwirkung gegeben sein. Das BAG setze auch die Voraussetzung dafür, wann eine Indizwirkung nur gegeben sein könne, wenn sich die Ausschreibung ausdrücklich an Berufsanfänger richte. Die streitgegenständlichen Ausschreibungen richteten sich jedoch nicht ausschließlich an Berufsanfänger. Bei der Textierung der Stellenausschreibung handle es sich auch nicht um eine bewusst auf junge Bewerber abgestellte Sprache. Vielmehr habe der Text allein den Zweck, Interesse zu wecken, sowohl bei Berufsanfängern als auch Berufsquereinsteigern mit entsprechender

Berufserfahrung. Die Textierung der Stellenausschreibung solle auch in diesem Punkt schließlich helfen, Hürden bzw. Hemmschwellen gerade bei den älteren Bewerbern zu senken. Das Arbeitsgericht Nürnberg sehe insbesondere zutreffend die Verknüpfung mit der Position der Senior Professionals im Rahmen der betrieblichen Stellenstruktur, die eine betriebliche Hierarchiestruktur darstelle. Letztlich sei auch die allein mangelnde Qualifikation der Klägerin ausschließlicher Grund für die Nichtbeachtung ihrer Position in dem Bewerbungsverfahren bei der Beklagten gewesen.

Eine fachliche Eignung der Klägerin habe nicht vorgelegen, insofern sei allein aus diesem Grund die Ablehnung erfolgt. Die universitäre Ausbildung der Klägerin habe in der Sowjetunion zwischen 1980 und 1978 und 1984 stattgefunden. Auch wenn diese Ausbildung grundsätzlich in Deutschland anerkannt werde, sei diese fachlich nicht geeignet, um die fehlenden für die Beklagte erforderlichen Qualifikationen zu kompensieren. Darüber hinaus habe die Klägerin Java-Kurse besucht, brachte sich Java danach quasi selbst bei, ohne noch beruflichen Bezug zu dieser Programmiersprache und Umgebung zu haben. Aufgrund der nicht mehr heranzuziehenden Inhalte des Studiums in der UDSSR sei somit eine einschlägige Berufserfahrung erforderlich. Diese habe die Klägerin auch nicht aufgewiesen. Insofern sei auch die Nichtberücksichtigung im Auswahlverfahren bei der Beklagten erfolgt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des beiderseitigen Parteivorbringens wird auf die in dem Verfahren 3 Sa 99/15 gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2c ArbGG statthafte Berufung der Klägerin ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 529, 520 ZPO) und daher zulässig. Nicht zulässig waren die von der Klägerin persönlich eingereichten Schriftsätze, da in der Berufungsinstanz Anwaltszwang besteht.

II.

Die Berufung ist nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage richtigerweise abgewiesen. Die Berufungskammer folgt den umfassenden und ausgewogenen Ausführungen des Arbeitsgerichts, denen sie sich in vollem Umfang anschließt, so dass auf eine erneute und wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 1 ArbGG).

Lediglich im Hinblick auf die in der Berufungsinstanz neu vorgetragenen vertieften Umstände und Argumente ist folgendes auszuführen.

Ob die Klage begründet oder abzuweisen war und der Klägerin ein Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG zusteht, war aufgrund folgender Feststellungen zu entscheiden.

Die Klägerin ist als Bewerber Beschäftigter nach § 6 Abs. 1 S. 2 AGG und fällt in den persönlichen Anwendungsbereich des AGG. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie für die ausgeschriebene Tätigkeit objektiv geeignet ist (BAG 13.10.2011 – 8 AZR 608/10). Auch auf die subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung kommt es nicht an. Das Fehlen einer solchen würde allenfalls zum Einwand treuwidrigen Verhaltens des Bewerbers führen (BAG 16.02.2012 – 8 AZR 697/10 Rdnr. 24 EzA AGG § 15, Nr. 17).

Die Beklagte ist als Arbeitgeberin passiv legitimiert. Nach § 6 Abs. 2 S. 1 AGG ist Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes, wer Personen nach Abs. 1 des § 6 AGG beschäftigt. Arbeitgeber eines Bewerbers ist als der, der um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis gebeten hat.

Der Entschädigungsanspruch ist bezüglich der Bewerbung vom 27.12.2012 nicht rechtzeitig geltend gemacht und verfallen. Denn die Beklagte hat, von der Klägerin nicht bestritten, vorgetragen, dass sie die Bewerbung der Klägerin mit E-Mail vom 03.01.2013 beantwortet hat. In dieser E-Mail hatte die Beklagte der Klägerin Folgendes mitgeteilt:

„Sehr geehrte Frau M...,
vielen Dank für Ihre Bewerbung vom 27.12.2012 und Ihr damit gezeigtes Interesse an einer Mitarbeit in unserem Unternehmen. Nach sorgfältiger Prüfung Ihrer Unterlagen durch den Fachbereich müssen wir Ihnen leider mitteilen, dass wir Ihre Bewerbung nicht berücksichtigen können. Wir bedauern, Ihnen keinen positiven Bescheid geben zu können. Für Ihren weiteren Berufs- und Lebensweg wünschen wir Ihnen alles Gute und viel Erfolg.
Mit freundlichen Grüßen“

Nach § 15 Abs. 4 AGG muss ein Anspruch nach § 15 Abs. 1 oder 2 innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

Im vorliegenden Fall wurden die streitgegenständlichen Ansprüche nach § 15 Abs. 4 erst mit Geltendmachungsschreiben vom 03.03.2014 erhoben.

Im Übrigen befasst sich dieses Schreiben auch nur mit der Ablehnung der Bewerbung vom 28. Dezember 2013. Ein Entschädigungsanspruch bezüglich der Bewerbung vom 27.12.2012 ist daher verfallen.

Hinsichtlich der Ablehnung der Bewerbung vom 18. Dezember 2013 ist die Geltendmachungsfrist eingehalten. Die Ansprüche gemäß Anlage A4 sind am 07. Januar 2013 erstmals erhoben worden. Bezüglich der am 01. April 2014 eingegangenen Klage ist auch die Ausschlussfrist des § 61 b Abs. 1 ArbGG gewahrt.

Im Streitfall liegen aber keine Indizien vor, die eine unzulässige Benachteiligung der Klägerin wegen deren Alters vermuten lassen (§§ 1, 3 Abs. 1, § 7 Abs. 1, § 22 ArbGG).

Gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn ein Beschäftigter 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 Klägerin erfuhr eine weniger günstige Behandlung als die Bewerber, die zu dem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Ein Nachteil im Rahmen einer Auswahlentscheidung liegt auch dann vor, wenn der Bewerber, wie hier die Klägerin nicht zum Vorstellungsgespräch eingezogen wurde, sondern vorab ausgeschieden ist. Die Benachteiligung liegt bereits in der Versagung einer Chance (ständige Rechtsprechung BAG 13.10.2011 – 8 AZR 668/10 Rdnr. 24).

Das Vorliegen einer vergleichbaren Situation setzt voraus, dass die Klägerin objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet war, denn vergleichbar (nicht gleich) ist die Auswahl-situation nur für Arbeitnehmer, die gleichermaßen die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen. 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 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 keine unbeschriebene Voraussetzung der Bewerbereigenschaft, sondern Kriterium der vergleichbaren Situation im Sinne des § 3 Abs. 1 AGG (BAG 13.10.2011 – 8 AZR 608/10 Rdnr. 26 EzA AGG § 15 Nr. 16).

In Anwendung dieser Rechtsprechung auf den vorliegenden Fall ist festzustellen, dass die Beklagte spätestens in der Berufungsinstanz vorgetragen hat, dass eine fachliche Eignung bei der Klägerin nicht vorlag. Insoweit hat die Beklagte schlüssig vorgetragen, dass die Qualifikation der Klägerin

- Hardwarereparaturen und Systemprogrammierungen (15 Jahre Projekterfahrung).
- Softwareentwicklung für medizinische Bildverarbeitung im Microsoftumfeld (2,5 Jahre Projekterfahrung).
- Absolvierung von Kursen im Bereich Java Webprogrammierung und Androidprogrammierung (keine Projekterfahrung).

beinhaltete. Der Klägerin hätten somit folgende Kenntnisse gefehlt bzw. hätten keine Relevanz für die Beklagte:

- Die 15-jährige Projekterfahrung im Bereich Hardwarereparaturen und Systemprogrammierungen hat keine Relevanz, da die Beklagte keine Dienstleistungen in diesem Tätigkeitsfeld anbietet.
- Die 2,5 jährige Projekterfahrung im Bereich Softwareentwicklung für medizinische Bildverarbeitung im Microsoftumfeld hat nahezu keine Relevanz. Einzig die Kenntnisse im Bereich Datenbanken wären unter Umständen in einigen wenigen Projekten verwendbar.
- Auch die seitens der Klägerin absolvierten Webprogrammierungskurse zu den Technologien JavaServer Pages JPA, JDBC, JSF sind nicht oder kaum relevant, da sie nicht dem state-of-the-art entsprechen. Die Beklagte setzt durchgängig höherwertigere oder modernere Technologien ein, z.B. AngularJS oder Spring Boot.
- Bei den übrigen Kenntnissen der Klägerin handelt es sich um Grundlagenwissen, das nicht relevant ist bzw. nicht oder nie in den Projekten der Beklagten eingesetzt wird (Applets, CGI-Kommunikation, JDO). So gehört bzw. Android-Programmierung nicht zum Kerngeschäft der Beklagten; es besteht auch hier weder aktuell noch mittelfristig Ressourcenbedarf.
- Im Übrigen verfügt die Klägerin über keine Kenntnisse in den Bereichen ASP, NET MVC, WCF, Entity Framework, HTML 5, Unit Tests mit MS Test und nur über 4 Monate Erfahrung mit C#, was schon zudem ca. 8 Jahre zurückliegt.

Im Ergebnis verfüge die Klägerin somit im Wesentlichen über Kenntnisse und Projekterfahrung in nicht-relevanten Bereichen der Beklagten. Sofern ihre Kenntnisse Relevanz haben, seien sie veraltet oder würden seitens der Beklagten nicht verwendet.

Der Sachvortrag der Beklagten ist nachvollziehbar und verständlich.

Soweit die Klägerin in ihrem Schriftsatz vom 23. November 2015 und der Stellungnahme zur fehlenden Eignung auf das strenge Lernprogramm in russischen Hochschulen verweist, war dieser Sachvortrag in dem von ihr selbst unterzeichneten Schriftsatz vom 25.11.2015 nicht zu berücksichtigen. Die Klägerin kann im Berufungsverfahren keine eigenen Schriftsätze einreichen. Sie ist nicht postulationsfähig (§ 11 Abs. 4 ArbGG). Der Schriftsatz wurde auch nicht von ihrem Prozessbevollmächtigten unterschrieben.

Dem Anwaltszwang unterliegen alle verfahrensgestalteten Prozesshandlungen wie auch bestimmende und vorbereitende Schriftsätze (Zöller § 78 Rdz. 16). Somit ist mangels substantiierten Bestreitens durch einen anwaltlichen Schriftsatz davon auszugehen, dass im Sinne der zitierten Rechtsprechung die Klägerin für die vorgesehene Stelle objektiv ungeeignet ist und damit das Kriterium der vergleichbaren Situation ausscheidet (§ 138 Abs. 3 ZPO).

Darüber hinaus steht zur Überzeugung der Kammer fest dass auch keine Diskriminierung und ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Alters der Klägerin vorliegen.

Es liegen keine Indizien vor, die vermuten lassen, dass die Klägerin wegen ihres Alters benachteiligt worden ist.

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 16.02.2012 – 8 AZR 697/10 Rdnr. 42 EzA AGG, § 15 Nr. 17).

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 dieses Merkmals vermuten lassen. Dies ist der Fall, wenn die vorgetragenen Tatsachen aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass die Benachteiligung wie in diesem Merkmal erfolgt ist. Durch die Verwendung der Wörter Indizien und Vermutung bringt das Gesetz zum Ausdruck, dass es hinsichtlich der Kausalität zwischen einem der in § 1 AGG genannten Gründe und einer ungünstigen Behandlung genügt, Hilfstatsachen vorzutragen, die zwar nicht zwingend den Schluss auf die Kausalität erfordern, die aber die Annahme rechtfertigen, dass Kausalität gegeben ist. 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. Nach diesen Grundsätzen ist eine Benachteiligung der Klägerin wegen des Alters nicht zu vermuten. Nach der Stellenanzeige wird ein Young Professional gesucht. Mit dieser Beschreibung werden keineswegs solche Personen, die nicht mehr jung sind, vom Kreis derer, für die die zu besetzende Stelle in Betracht kommt, ausgeschlossen. Das Landesarbeitsgericht schließt sich der Auffassung des Arbeitsgerichts an, dass auch im Zusammenhang mit anderen Kriterien vorliegend gerade nicht deutlich wird, dass es der Beklagten um eine Zielgruppe von Akademikern von rund 30 Jahren ging. Anhaltspunkte für diese Annahme bestehen nicht. Des Weiteren unterscheiden sich die hier zu beurteilende Lebenssachverhalte auch von dem, über den das BAG mit Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 429/11 entschieden hat. Mit der Voranstellung des Wortes „Young“ wird in der Stellenbeschreibung nicht auf das Alter des gewünschten Stelleninhabers, sondern allein auf dessen Stellung in der betrieblichen Hierarchie hingewiesen. Das Wort Young bedeutet im Englischen zwar jung. Wird es allerdings im Zusammenhang mit einer betrieblichen Stellung verwendet, bedeutet es „von geringerem Dienstalter“ bzw. „von niedrigerem Rang“, also jeweils mit geringerer spezifischer beruflicher Erfahrung, ohne Bezug zum Alter des betreffenden Mitarbeiters. Allein in dieser Bedeutung wird es inzwischen auch im Deutschen verwendet, wenn es um die Bezeichnung einer betrieblichen Anstellung geht. Das Alter des Mitarbeiters spielt insoweit keine Rolle. Inhaber von Young Positionen sind vielmehr in der betrieblichen Hierarchie regelmäßig Mitarbeiter, die in einem Team höherrangigen Mitarbeitern unterstellt sind und einen geringeren Verantwortungsbereich als diese haben. Häufig ist ihnen ein Senior als Vorgesetzter übergeordnet, ohne dass auch dieser zwangsläufig ein höheres Lebensalter haben muss (LAG Brandenburg vom 21.07.2011 – 5 Sa 847/11 zu Junior).

Das Gericht schließt sich auch der Auffassung des Arbeitsgerichts an, dass die Tatsache, dass im Text der Stellenausschreibung von Mitarbeitern bzw. Absolventen und Berufseinsteigern die Rede ist, ohne dass jeweils auch die weibliche Sprachform verwendet wird, kein Indiz für eine Diskriminierung wegen des Geschlechts ist. Durch die hervorgehobene Positionsbezeichnung in den Stellenausschreibungen mit dem Klammersatz w/m wird hinreichend deutlich, dass diese sich auch an Frauen und Männern richten. Hinzuweisen ist auch auf den Unterschied des hier streitgegenständlichen Sachverhalts zum Sachverhalt, den das BAG zu bewerten hatte. Der Orientierungssatz des zitierten BAG-

Urteils lautet: Werden in einer Stellenausschreibung für ein Traineeprogramm „Hochschulabsolventen Young Professionals“ gesucht und richtet sich die Ausschreibung ausdrücklich an Berufsanfänger, so kann dies ein Indiz für die Vermutung einer unzulässigen altersbedingten Benachteiligung darstellen, der nicht in das Bewerberauswahlverfahren einbezogen wurde. Wichtig ist danach der Halbsatz „und richtet sich die Ausschreibung ausdrücklich an Berufsanfänger“. Das BAG setzte damit die Voraussetzung dafür, wann eine Indizwirkung nur gegeben sein kann: nur wenn sich die Ausschreibung ausdrücklich an Berufsanfänger richtet. Das BAG knüpft ausschließlich an den Begriff des Berufsanfängers. Diesen Fokus setzte die Beklagte in ihrer Stellenausschreibung nicht. Die Beklagte richtete sich in ihrer Stellenausschreibung gerade nicht an Berufsanfänger. Dies sah auch die Klägerin in ihrer Berufungsbegründung so. Genau aus diesem Grund ist der dem BAG zugrundeliegende Sachverhalt eben different zum vorliegenden Sachverhalt. Die Beklagte richtete sich ausdrücklich in ihrer Stellenausschreibung nicht an Berufsanfänger, sondern wandte sich dezidiert und ausdrücklich an Hochschulabsolventen oder alternativ an Berufseinsteiger mit ein bis zwei Jahren einschlägiger Berufserfahrung. Damit hat die Bezeichnung Young Professionals in der von der Beklagten gewählten Stellenanzeige gerade nicht die Ausschließlichkeit auf eine bestimmte Altersgruppe. Ein Berufseinsteiger ist definitorisch kein Berufsanfänger. Ein Berufseinsteiger ist eben auch gerade eine Person, die schon einige Jahre beruflich tätig war und nun für eine andere berufliche Richtung sich entscheidet. Berufsanfänger ist jemand, der mit dem Berufsleben startet, also keinerlei Berufserfahrungen mit sich bringt. Die Klägerin kann sich auch nicht auf die Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 19.06.2015 16 Sa 1279/14 berufen. Die Verwendung des Wortes „Junior“ in der Stellenbeschreibung kommt keine indizielle Bedeutung zu. Mit der Voranstellung dieses Begriffs vor der Stellenbeschreibung wird nicht auf das Alter des gewünschten Stelleninhabers sondern allein auf dessen Stellung in der betrieblichen Hierarchie hingewiesen.

III.

Nach alldem hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden, die Berufung ist zurückzuweisen. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen (§§ 64 Abs. 6, ArbGG, § 97 Abs. 1 ZPO).

- 15 -

IV.

Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass.

Es liegt auch keine Abweichung von der BAG-Entscheidung vom 24.01.2013 vor, da diese wie ausgeführt ein anderer Sachverhalt zugrunde liegt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Bär
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Stuckert
ehrenamtliche Richterin

zugleich für den ausgeschiedenen
ehrenamtlichen Richter Hölzlein