

Bundesarbeitsgericht  
Achter Senat

Urteil vom 11. August 2016  
- 8 AZR 375/15 -  
ECLI:DE:BAG:2016:110816.U.8AZR375.15.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 24. April 2014  
- 21 Ca 8338/13 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. Juni 2015  
- 8 Sa 1374/14 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichworte:

Benachteiligung - Schwerbehinderung - Bewerberauswahl

Bestimmungen:

SGB IX § 82 Satz 2, § 82 Satz 3; AGG § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1, § 15 Abs. 2, § 22

Leitsatz:

Den öffentlichen Arbeitgeber trifft in einem Prozess die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der/die schwerbehinderte Bewerber/in offensichtlich fachlich ungeeignet iSv. § 82 Satz 3 SGB IX ist. Der öffentliche Arbeitgeber muss aber bereits im Verlauf des Auswahlverfahrens prüfen und entscheiden können, ob er einen schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss oder ob er nach § 82 Satz 3 SGB IX von der Verpflichtung zur Einladung befreit ist. Diese Prüfung und Entscheidung muss der/die schwerbehinderte Bewerber/in dem öffentlichen Arbeitgeber durch entsprechende Angaben zu seinem/ihrer fachlichen Leistungsprofil in der Bewerbung bzw. den beigefügten Bewerbungsunterlagen ermöglichen. Kommt der/die Bewerber/in dieser Mitwirkungspflicht nicht ausreichend nach, geht dies regelmäßig zu seinen/ihren Lasten. Auch in einem solchen Fall besteht für den öffentlichen Arbeitgeber regelmäßig keine Verpflichtung, den schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

# BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 375/15  
8 Sa 1374/14  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
11. August 2016

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. August 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schlewing, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Wroblewski und Wein für Recht erkannt:

Die Revision der beklagten Stadt gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 2. Juni 2015 - 8 Sa 1374/14 - wird zurückgewiesen.

Die beklagte Stadt hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die beklagte Stadt verpflichtet ist, dem Kläger eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung zu zahlen. 1

Der Kläger ist ausgebildeter Zentralheizungs- und Lüftungsbauer sowie staatlich geprüfter Umweltschutztechniker im Fachbereich alternative Energien. Ausweislich seines Schwerbehindertenausweises vom 12. Juli 2011 beträgt der Grad seiner Behinderung 50. 2

Die beklagte Stadt schrieb Mitte 2013 die Stelle eines „Techn. Angestellte/n EGr. 11 TVöD (VergGr. IVa/III BAT)“ aus. In der Stellenausschreibung heißt es auszugsweise: 3

**„Zu Ihren Aufgaben gehören:** Verantwortliche Leitung des Sachgebietes >Betriebstechnik< mit den Gewerken Elektro, Heizung/Sanitär, Schreiner, Schlosser, Maler sowie Fahrer; Werkstattleitung, Personalführung, Fachaufsicht und Spitzensachbearbeitung; Verantwortung für Betrieb und Unterhaltung der technischen Anlagen und Gebäude des P; Abwicklung von Reparaturen, Wartung, Prüfung und baulicher Instandhaltung mittels eigener Mitarbeiter sowie Fremdfirmen; Organisation und Abwicklung von Servicedienstleistungen für Ausstellungen und Veranstaltungen; technische Abwicklung von Ausstellungen und Veranstaltungen; verantwortliche Bearbeitung zugewiesener Projektaufträge; Mitarbeit in Projektteams.

**Wir erwarten:** Dipl.-Ing. (FH) oder staatl. gepr. Techniker/in oder Meister/in im Gewerk Heizungs- / Sanitär- /

Elektrotechnik oder vergleichbare Qualifikation; langjährige Berufs- und Führungserfahrung; fundierte Kenntnis und sichere Anwendung der einschlägigen Regelwerke, insbes. der BetrSichV, UVV, MLAR, HausPrüfVO, HBO, VOB, VOL; Führungs- und Organisationskompetenz; Kommunikationsstärke und Teamfähigkeit; soziale Kompetenz; Durchsetzungsvermögen; Verantwortungs- und Einsatzbereitschaft; selbstständiges Arbeiten; gute schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit; gute Kenntnisse der MS-Office-Programme; Bereitschaft zum gelegentlichen Dienst an Wochenenden und in den Abend- und Nachtstunden; Bereitschaft zur Weiterbildung; interkulturelle Kompetenz.

**Hinweise:** ... Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. ...

...

Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen richten Sie bitte **bis zum 30.08.2013** unter Angabe der **Kennziffer X** an den:

**Magistrat der Stadt ...“**

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 14. August 2013 auf die 4  
ausgeschriebene Stelle. In dem Bewerbungsschreiben heißt es:

„...“

In meiner langjährigen Tätigkeit als Zentralheizungs- und Lüftungsbauer (Meisterrolleneintrag) und staatlich geprüfter Umweltschutztechniker im Fachbereich Alternative Energien habe ich umfangreiche Kenntnisse in den Bereichen Energieberatung und Management, Contracting, Energie- und Umweltrecht, Technischen Gebäudeautomation, Hygiene und Brandschutz erworben.

Neben der Objekt- und Projektleitung gehörte die Projektierung und Dokumentation der Anlagen und deren Technik zu meinem Aufgabengebiet. Darüber hinaus war ich Ansprechpartner für Kunden und Öffentlichkeitsarbeit.

Ebenso kenne ich mich im Bereich der Betriebliche Kostenrechnung (Angebotseinholung, Leistungsverzeichnis, Abrechnung, HOAI, VOB, usw.) aus.

Der Umgang mit der EDV, den gängigen Office-Anwendungen wie Excel, Word und Power Point und den einschlägigen Kommunikationsmitteln ist für mich selbstverständlich.

...“

Dem Bewerbungsschreiben des Klägers waren eine Kopie seines Schwerbehindertenausweises sowie ein insgesamt fünfseitiger tabellarischer Lebenslauf beigefügt, der auszugsweise folgende Angaben enthält:

5

**„BERUFSERFAHRUNG**

---

10/07- 09/12 **Projektsachbearbeiter, ...  
Internationale Gebäudeautomation und  
Gebäudemanagementunternehmen, ca.  
800 Mitarbeiter in Deutschland [...]**

Aufgaben

- ...
- Unterstützung der Projektleiter bei der Verwaltung der einzelnen Projekte
- ...
- Objektleiter von vier Büroliegenschaften mit ca. je 5000 qm Bürofläche
- ...
- Ökologische und Ökonomische Objektführung
- Beurteilung der Technischen Einrichtungen und Anlagenteile
- ...
- Führung der Objekttechniker
- Beratung des Niederlassungsleiters
- ...

09/04-08/09 **Stellvertretender Betriebsleiter in Teilzeit, ... Umwelttechnik, Alternative Energien, Energieberatung, Heizung, Lüftung und Sanitär  
Unterstützung des Geschäftsführers, ca. 4 Mitarbeiter in Deutschland,**

...

08/04-06/06 **Weiterbildung zum Staatlich geprüften Umweltschutztechniker, Technikerschule, B, www.**

Fachgebiet

- Alternative Energien

Inhalt

- ...

...

10/99-10/00 **Obermonteur, ... 4 Mitarbeiter**

Aufgaben

- Montage von Heizungs- und Sanitäreanlagen
- ...
- Ausbildung von Auszubildenden
- ...

...

08/96-10/99 **Hausmeister und Technischer Leiter, ...**

...

Aufgaben

- Instandhaltung der Haustechnik
- Budgetverantwortlichkeit
- Mitarbeiterführung
- ...
- Bauleitung

...

08/88-08/96 **Obermonteur, ... 3-5 Mitarbeiter,**

...

## **AUSBILDUNG / STUDIEN**

---

2011 Fernstudium zum Baubiologen IBN

...

...

2006 Technikerschule B  
Abschluss: Staatlich geprüfter Umweltschutztechniker  
Fachbereich: Alternative Energien, ...

...

2006 Technikerschule B  
Zusatzprüfung: Ausbilder der Ausbilder

...

...

1978 - 1981 ... Ausbildung Heizungs- und Lüftungsbauer  
Abschluss: Facharbeiter

...

1969 - 1978 Grund- und Hauptschule G

...“

Auf die Stellenausschreibung der beklagten Stadt gingen bei dieser neben der Bewerbung des Klägers weitere 55 Bewerbungen ein. 6

Die beklagte Stadt lud den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein und teilte ihm mit Schreiben vom 4. November 2013 mit: 7

„...“

Inzwischen wurde über die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle entschieden.

Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass Sie hierbei nicht berücksichtigt werden konnten, da es hinsichtlich der Erfüllung der fachlichen Anforderungen einen besser qualifizierten Bewerber gab, der sehr ausgeprägte Fachkenntnisse sowie langjährige Berufserfahrung in allen genannten Gewerken vorweisen kann und zudem im besonderen Maße über die im Anforderungsprofil geforderte langjährige Führungserfahrung verfügt.

...“

Mit seiner am 15. November 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die beklagte Stadt auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG iHv. mindestens drei Monatsgehältern à 2.861,96 Euro in Anspruch genommen. 8

Er hat die Auffassung vertreten, die beklagte Stadt habe ihn im Auswahlverfahren wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt. Die beklagte Stadt sei nach § 82 Satz 2 SGB IX verpflichtet gewesen, ihn zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung sei nicht deshalb entbehrlich gewesen, weil ihm offenkundig die fachliche Eignung für die zu besetzende Stelle gefehlt habe. Aufgrund seiner Ausbildung und langjährigen Berufserfahrung verfüge er über eine Qualifikation, die den in der Stellenausschreibung genann- 9

ten Abschlüssen vergleichbar sei. Die geforderte langjährige Führungserfahrung habe er ua. während seiner Tätigkeit als Obermonteur gesammelt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

10

die beklagte Stadt zu verurteilen, an ihn eine angemessene Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, die allerdings 8.585,88 Euro nicht unterschreiten sollte.

Die beklagte Stadt hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Kläger sei bei der Auswahlentscheidung für die zu besetzende Stelle nicht wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden. Der Kläger sei schon kein Bewerber iSv. § 82 Satz 2 SGB IX gewesen. Der Begriff der Bewerbung iSv. § 82 Satz 2 SGB IX sei restriktiv dahin auszulegen, dass eine Bewerbung nur vorliege, wenn dem Bewerbungsschreiben prüffähige neutrale Unterlagen, insbesondere Zeugnisse, beigefügt seien. Nur dann sei der öffentliche Arbeitgeber in der Lage, sachgerecht zu prüfen, ob der Interessent geeignet sei oder ob dies offensichtlich nicht der Fall sei. Desungeachtet sei sie nicht verpflichtet gewesen, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, da der Kläger für die zu besetzende Stelle offensichtlich fachlich ungeeignet iSv. § 82 Satz 3 SGB IX sei. Der Kläger habe das zwingende Anforderungsprofil der Stellenausschreibung offensichtlich nicht erfüllt. Vergleichbar qualifiziert iSd. Stellenausschreibung sei nur, wer aufgrund seiner schulischen und beruflichen Ausbildung, seiner beruflichen Tätigkeit oder aufgrund anderweitig erworbener Kenntnisse denjenigen Stand an Kenntnissen habe, der durch die in der Ausschreibung genannten Ausbildungsabschlüsse vermittelt würde. Zwar habe der Kläger eine Ausbildung zum Heizungs- und Lüftungsbauer abgeschlossen; in diesem Bereich sei er allerdings weder Meister noch staatlich geprüfter Techniker. Im Vordergrund seiner Ausbildung zum staatlich geprüften Umweltschutztechniker hätten die ökologische und ökonomische Energieverwendung und der Einsatz alternativer Energien und damit nur ein Spezialbereich der geforderten Gewerke „Heizungs-/Sanitär-/Elektrotechnik“ gestanden. Ebenso habe der Kläger in seiner Bewerbung keine „langjährige Führungserfahrung“ und „Führungskompetenz“ nachgewiesen. Dass der Kläger nicht wegen seiner Behinderung dis-

11



kriminiert worden sei, ergebe sich auch daraus, dass sie im Übrigen alle ihr nach dem SGB IX obliegenden Pflichten erfülle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in dem vom Kläger angegebenen Mindestumfang stattgegeben. Auf die Berufung der beklagten Stadt hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil - unter Klageabweisung im Übrigen - teilweise abgeändert und dem Kläger eine Entschädigung iHv. eines Monatsgehalts, dh. iHv. 2.861,96 Euro zugesprochen. Mit ihrer Revision verfolgt die beklagte Stadt ihr Begehren nach vollständiger Klageabweisung weiter.

12

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der beklagten Stadt ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der beklagten Stadt gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zu Recht teilweise zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist in Höhe des vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Betrages begründet. Die beklagte Stadt hat den Kläger im Auswahlverfahren entgegen § 7 Abs. 1 AGG wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt, weshalb sie ihm nach § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung schuldet. Die vom Landesarbeitsgericht mit 2.861,96 Euro bestimmte Höhe der Entschädigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

13

I. Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet. Der Kläger ist als Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis Beschäftigter iSd. AGG (§ 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG). Die beklagte Stadt ist Arbeitgeberin iSv. § 6 Abs. 2 Satz 1 AGG (vgl. ua. BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11 - Rn. 18 mwN, BAGE 142, 143).

14

II. Der Kläger hat den Entschädigungsanspruch frist- und formgerecht geltend gemacht und eingeklagt (§ 15 Abs. 4 AGG, § 61b Abs. 1 ArbGG). Hierüber streiten die Parteien auch nicht.

15

- III. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die beklagte Stadt verpflichtet ist, an den Kläger eine angemessene Entschädigung zu zahlen. Dies folgt aus § 15 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 und § 7 Abs. 1 AGG iVm. § 81 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 sowie § 82 Satz 2 SGB IX. 16
1. Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus (§ 15 Abs. 2 iVm. § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG) und ist verschuldensunabhängig. 17
- Das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG untersagt im Anwendungsbereich des AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ua. wegen einer Behinderung. Zudem dürfen Arbeitgeber nach § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu nach § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX die Regelungen des AGG. 18
2. Der Kläger wurde von der beklagten Stadt unmittelbar wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt iSv. § 7 Abs. 1, § 3 Abs. 1, § 1 AGG iVm. § 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. 19
- a) § 7 Abs. 1 AGG verbietet sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine - vorliegend ausschließlich in Betracht kommende - unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ua. einer Behinderung, eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. 20
- aa) Im Hinblick auf eine - insbesondere bei einer Einstellung und Beförderung zu treffende - Auswahlentscheidung des Arbeitgebers befinden sich Personen grundsätzlich bereits dann in einer vergleichbaren Situation, wenn sie sich für dieselbe Stelle beworben haben (*vgl. auch BAG 17. August 2010 - 9 AZR 839/08 - Rn. 29*). Bereits deshalb kommt es, sofern ein Bewerber vorab ausgenommen und damit vorzeitig aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen wurde, nicht zwangsläufig ausschließlich auf den Vergleich mit 21

dem/der letztlich eingestellten Bewerber/in an (vgl. etwa BAG 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 20).

bb) Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG erfasst nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung „wegen“ eines in § 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der benachteiligenden Behandlung und einem in § 1 AGG genannten Grund muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen. Dafür ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund iSv. § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; er muss nicht - gewissermaßen als vorherrschender Beweggrund, Hauptmotiv oder „Triebfeder“ des Verhaltens - handlungsleitend oder bewusstseinsdominant gewesen sein; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an einen Grund iSv. § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei bloße Mitursächlichkeit genügt (vgl. etwa BAG 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 34 mwN). Bei der Prüfung des Kausalzusammenhangs sind alle Umstände des Rechtsstreits im Sinne einer Gesamtbetrachtung und -würdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (vgl. EuGH 25. April 2013 - C-81/12 - [Asociatia ACCEPT] Rn. 50; 19. April 2012 - C-415/10 - [Meister] Rn. 42, 44 f.; BAG 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 25; 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 31 mwN).

cc) Für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen sieht § 22 AGG 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.

(1) 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 (vgl. BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 364/11 - Rn. 33,

*BAGE 142, 158; 15. März 2012 - 8 AZR 37/11 - Rn. 65, BAGE 141, 48*). Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist (*ua. EuGH 25. April 2013 - C-81/12 - [Asociatia ACCEPT] Rn. 55 mwN; 10. Juli 2008 - C-54/07 - [Feryn] Rn. 32, Slg. 2008, I-5187; BAG 26. September 2013 - 8 AZR 650/12 - Rn. 27*). Hierfür gilt jedoch das Beweismaß des sog. Vollbeweises (*vgl. etwa BAG 18. September 2014 - 8 AZR 753/13 - Rn. 33*). 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 (*vgl. etwa BAG 17. August 2010 - 9 AZR 839/08 - Rn. 45*). Die Beweiswürdigung erfolgt nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO unter Zugrundelegung der Vorgaben von § 22 AGG (*vgl. BAG 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 32 ff. mwN*).

(2) Die Verletzung der in § 82 Satz 2 SGB IX geregelten Verpflichtung eines öffentlichen Arbeitgebers, eine/n schwerbehinderte/n Bewerber/in zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, begründet regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung. Diese Pflichtverletzung ist nämlich grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein (*vgl. BAG 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 35; 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 45 mwN*). 25

b) Nach diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler erkannt, dass der Kläger eine ungünstigere Behandlung wegen seiner Schwerbehinderung erfahren hat und dass ihm deshalb eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zusteht. 26

aa) Der Kläger hat gegenüber dem letztlich eingestellten Bewerber sowie gegenüber anderen Bewerbern und Bewerberinnen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, eine ungünstigere Behandlung erfahren. Hierüber streiten die Parteien nicht. 27

bb) Der Kläger wurde im Auswahlverfahren auch wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt. Die beklagte Stadt war als öffentliche Arbeitgeberin 28

iSd. § 71 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX nach § 82 Satz 2 SGB IX verpflichtet, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von dieser Verpflichtung war sie nicht nach § 82 Satz 3 SGB IX ausnahmsweise wegen offensichtlichen Fehlens der fachlichen Eignung des Klägers befreit.

(1) Bewirbt sich ein schwerbehinderter Mensch bei einem öffentlichen Arbeitgeber um eine zu besetzende Stelle, so hat dieser ihn nach § 82 Satz 2 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Nach § 82 Satz 3 SGB IX ist eine Einladung nur dann entbehrlich, wenn dem schwerbehinderten Menschen die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Damit muss der öffentliche Arbeitgeber einem sich bewerbenden schwerbehinderten Menschen die Chance eines Vorstellungsgesprächs auch dann gewähren, wenn dessen fachliche Eignung zwar zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist (*BAG 12. September 2006 - 9 AZR 807/05 - Rn. 24, BAGE 119, 262*). Insoweit ist der schwerbehinderte Bewerber im Bewerbungsverfahren besser gestellt als nicht schwerbehinderte Konkurrenten (*BAG 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 27*). 29

(2) Die beklagte Stadt hat gegen ihre Verpflichtung nach § 82 Satz 2 SGB IX verstoßen, den schwerbehinderten Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. 30

(a) Die beklagte Stadt kann hiergegen nicht mit Erfolg einwenden, sie habe den Kläger bereits deshalb nicht zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen, weil dieser nicht Bewerber iSv. § 82 Satz 2 SGB IX gewesen sei. Der Kläger war „Bewerber“ iSv. § 82 Satz 2 SGB IX. 31

Der Begriff des Bewerbers iSv. § 82 Satz 2 SGB IX entspricht dem Bewerberbegriff nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG. Diese Bestimmung enthält einen formalen Bewerberbegriff, wonach derjenige Bewerber ist, der eine Bewerbung eingereicht hat. Bis zum Inkrafttreten des AGG regelte § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 und Nr. 3 SGB IX aF einen eigenständigen Entschädigungsanspruch für schwerbehinderte „Bewerber“ neben § 611a BGB (*vgl. BT-Drs. 14/5074 S. 113: entsprechend § 611a BGB und zur Umsetzung der* 32

RL 2000/78/EG). Mit dem AGG wurde sodann der Bewerberschutz auf alle Merkmale des AGG erweitert.

(b) Entgegen der Rechtsauffassung der beklagten Stadt ist der Begriff des Bewerbers iSv. § 82 Satz 2 SGB IX auch nicht deshalb restriktiv auszulegen, weil der öffentliche Arbeitgeber nur dann sachgerecht prüfen könnte, ob ein Interessent geeignet ist oder ob dies offensichtlich nicht der Fall ist, wenn dem Bewerbungsschreiben prüffähige neutrale Unterlagen, insbesondere Zeugnisse, beigelegt wurden. § 82 Satz 3 SGB IX regelt nicht den Begriff des Bewerbers; die offensichtlich fehlende fachliche Eignung iSv. § 82 Satz 3 SGB IX erlaubt es dem öffentlichen Arbeitgeber nur, ausnahmsweise von der Einladung eines schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch abzusehen. 33

(3) Die beklagte Stadt war - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - von der Verpflichtung, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, auch nicht ausnahmsweise nach § 82 Satz 3 SGB IX befreit. 34

(a) Zur Beurteilung der fachlichen Eignung des/der Bewerbers/Bewerberin ist auf das in der veröffentlichten Stellenausschreibung enthaltene Anforderungsprofil abzustellen. Mit der Bestimmung eines Anforderungsprofils für die zu vergebende Stelle legt der Arbeitgeber die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest; an ihm werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber gemessen (vgl. BVerfG 8. Oktober 2007 - 2 BvR 1846/07 - Rn. 18, BVerfGK 12, 284). Der öffentliche Arbeitgeber hat im Anforderungsprofil die formalen Voraussetzungen, fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie außerfachlichen Kompetenzen zu beschreiben, die ein Bewerber für eine erfolgreiche Bewältigung der künftigen Tätigkeit benötigt und die dementsprechend der leistungsbezogenen Auswahl zugrunde zu legen sind. Aufgrund des Anforderungsprofils sollen einerseits geeignete Bewerber gefunden, andererseits ungeeignete Bewerber schon im Vorfeld der eigentlichen Auswahlentscheidung aus dem Kreis der in das engere Auswahlverfahren einzubeziehenden Bewerber ausgeschlossen werden. Mit der Festlegung des Anforderungsprofils wird ein wesentlicher Teil der Auswahlentscheidung vorweggenommen. Zugleich bestimmt der öffentliche Arbeitgeber mit dem Anforderungsprofil den Umfang seiner - der eigentli- 35

chen Auswahlentscheidung vorgelagerten - verfahrensrechtlichen Verpflichtung nach § 82 Satz 2 und Satz 3 SGB IX (vgl. etwa BAG 24. Januar 2013 - 8 AZR 188/12 - Rn. 30 mwN). Bei der Erstellung des Anforderungsprofils ist der öffentliche Arbeitgeber an die gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben gebunden (BVerwG 3. März 2011 - 5 C 16.10 - Rn. 22, BVerwGE 139, 135). Er hat das Anforderungsprofil ausschließlich nach objektiven Kriterien anzufertigen.

„Offensichtlich“ fachlich nicht geeignet ist, wer „unzweifelhaft“ insoweit nicht dem Anforderungsprofil der zu vergebenden Stelle entspricht (vgl. BAG 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14 - Rn. 32; 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 27). Bloße Zweifel an der fachlichen Eignung rechtfertigen es nicht, von einer Einladung abzusehen, weil sich Zweifel im Vorstellungsgespräch ausräumen lassen können (BeckOK SozR/Gutzeit Stand 1. Dezember 2014 SGB IX § 82 Rn. 1). Der schwerbehinderte Mensch soll nach § 82 Satz 2 SGB IX die Chance haben, sich in einem Vorstellungsgespräch zu präsentieren und den öffentlichen Arbeitgeber von seiner Eignung zu überzeugen (vgl. etwa BAG 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 29; 21. Juli 2009 - 9 AZR 431/08 - Rn. 22, BAGE 131, 232).

36

Ob der schwerbehinderte Mensch für die zu besetzende Stelle offensichtlich fachlich ungeeignet ist, ist anhand eines Vergleichs zwischen dem Anforderungsprofil und dem (fachlichen) Leistungsprofil des Bewerbers oder der Bewerberin zu ermitteln (BVerwG 3. März 2011 - 5 C 16.10 - Rn. 20, BVerwGE 139, 135; ähnlich Schröder in Hauck/Noftz SGB IX Stand November 2015 K § 82 Rn. 6). Lassen bereits die Bewerbungsunterlagen zweifelsfrei erkennen, dass die durch das Anforderungsprofil zulässig vorgegebenen fachlichen Kriterien nicht erfüllt werden, besteht für den öffentlichen Arbeitgeber keine Verpflichtung, den schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (vgl. Wiegand in Wiegand SGB IX Teil 2 Schwerbehindertenrecht Stand September 2015 § 82 Rn. 5).

37

Zwar trifft den öffentlichen Arbeitgeber in einem Prozess die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der/die schwerbehinderte Bewerber/in offensichtlich fachlich ungeeignet ist. Bei § 82 Satz 3 SGB IX handelt es sich um ei-

38

nen Ausnahmetatbestand, nach dem die nach § 82 Satz 2 SGB IX erforderliche Einladung zu einem Vorstellungsgespräch „entbehrlich“ ist (vgl. *Trenk-Hinterberger in HK-SGB IX 3. Aufl. § 82 Rn. 9; aA wohl Knittel SGB IX 9. Aufl. § 82 Rn. 34*). Allerdings muss der öffentliche Arbeitgeber bereits im Verlauf des Auswahlverfahrens prüfen und entscheiden können, ob er einen schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss oder ob er nach § 82 Satz 3 SGB IX von der Verpflichtung zur Einladung befreit ist. Diese Prüfung und Entscheidung muss der/die schwerbehinderte Bewerber/in dem öffentlichen Arbeitgeber durch entsprechende Angaben zu seinem/ihrer fachlichen Leistungsprofil in der Bewerbung bzw. den beigefügten Bewerbungsunterlagen ermöglichen. Kommt der/die Bewerber/in dieser Mitwirkungspflicht nicht ausreichend nach, geht dies regelmäßig zu seinen/ihren Lasten. Auch in einem solchen Fall besteht für den öffentlichen Arbeitgeber regelmäßig keine Verpflichtung, den schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

(b) Danach ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die beklagte Stadt sei von der Verpflichtung, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, nicht ausnahmsweise nach § 82 Satz 3 SGB IX befreit, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 39

(aa) Entgegen der Rechtsauffassung der beklagten Stadt war der Kläger seiner Mitwirkungspflicht nachgekommen. Die beklagte Stadt war aufgrund der Angaben des Klägers in seinen Bewerbungsunterlagen ohne Weiteres in der Lage zu prüfen und zu entscheiden, ob sie den Kläger nach § 82 Satz 2 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einladen musste oder ob sie hiervon nach § 82 Satz 3 SGB IX absehen durfte. Der Kläger hatte in seinem Bewerbungsschreiben Angaben zu seiner fachlichen Qualifikation gemacht und diesem Schreiben einen ausführlichen Lebenslauf beigefügt, in dem er seine Abschlüsse, Ausbildungsstationen, die Ausbildungsinhalte und seine bisherigen beruflichen Tätigkeiten im Einzelnen erläutert hat. Dass der Kläger seinen Bewerbungsunterlagen keine Zeugnisse beigefügt hatte, führt - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - nicht zu einer anderen Bewertung. Da die beklagte 40



Stadt in der Stellenausschreibung keine bestimmte Note als Mindestqualifikation gefordert hat, wäre der Kläger auch dann zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen gewesen, wenn er schlechte Zeugnisnoten gehabt hätte (vgl. *BVerwG 3. März 2011 - 5 C 16.10 - Rn. 22, 24, BVerwGE 139, 135*). Nach § 82 Satz 2 SGB IX müssen schwerbehinderte Bewerber/innen zwingend zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Dies gilt auch dann, wenn eine Sichtung der Bewerbungsunterlagen sicher ergibt, dass andere Bewerber deutlich besser geeignet sind. Im Falle schwerbehinderter Bewerber soll der persönliche Eindruck entscheidend sein und nicht die „Papierform“ (vgl. *BAG 21. Juli 2009 - 9 AZR 431/08 - Rn. 22 und 28, BAGE 131, 232*). Im Übrigen hat die beklagte Stadt die fachliche Eignung des Klägers auf der Grundlage des von diesem vorgelegten Lebenslaufs beurteilt und ist zu der Einschätzung gelangt, dass dem Kläger die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

(bb) Dem Kläger fehlte - wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend erkannt hat - auch nicht offensichtlich die fachliche Eignung. Zwar mag zweifelhaft sein, ob der Kläger letztlich für die zu besetzende Stelle fachlich geeignet war; Zweifel an der fachlichen Eignung des Klägers hätten aber - wie unter Rn. 36 ausgeführt - nicht ausgereicht, um von einer Einladung zum Vorstellungsgespräch abzusehen. Der Kläger hätte vielmehr offensichtlich, dh. unzweifelhaft fachlich nicht geeignet sein müssen. Diese Voraussetzung liegt - wie das Landesarbeitsgericht nach Würdigung aller Umstände zutreffend angenommen hat - nicht vor.

41

(aaa) Unstreitig verfügte der Kläger über einen Abschluss als staatlich geprüfter Umweltschutztechniker, zudem war er gelernter Zentralheizungs- und Lüftungsbauer. Dieser Beruf ist - wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat - später in dem Nachfolgeberuf „Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“ aufgegangen. Darüber hinaus war der Kläger langjährig in den Bereichen Heizung, Lüftung und Sanitär tätig und während dieser Zeit in die Handwerksrolle (vom Kläger als Meisterrolle bezeichnet) eingetragen. Er hatte darüber hinaus an der Technikerschule eine Zusatzprüfung „Ausbilder der Ausbilder“ abgelegt. Die damit erworbenen berufs- und arbeitspädagogischen

42

Kenntnisse sind, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls festgestellt hat, auch Bestandteil einer Meisterprüfung, § 51a Abs. 3 HwO. Damit war jedenfalls nicht unzweifelhaft auszuschließen, dass der Kläger den Stand an Kenntnissen hatte, die durch die in der Ausschreibung genannten Ausbildungsabschlüsse „staatlich geprüfter Techniker“ oder „Meister“ im Gewerk „Heizungs-/Sanitär-/Elektrotechnik“ vermittelt wurden, zumal die beklagte Stadt auch nicht erläutert hat, welche der drei Gewerke der Kläger mit seiner Qualifikation nicht ausreichend „vergleichbar“ abdeckte.

(bbb) Die beklagte Stadt kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die offensichtlich fehlende fachliche Eignung des Klägers ergebe sich daraus, dass dieser nicht über - den Kenntnissen eines staatlich geprüften Technikers oder Meisters „im Gewerk Heizungs-/Sanitär-/Elektrotechnik“ - gleichwertige Kenntnisse der Breite und der Tiefe nach verfüge. Auch insoweit fehlt es bereits an jeglichen Darlegungen der beklagten Stadt dazu, welche Kenntnisse in welcher Tiefe und Breite ein staatlich geprüfter Techniker oder Meister in den genannten Gewerken hat und warum diese Kenntnisse beim Kläger offensichtlich nicht vorhanden waren.

43

(ccc) Soweit das Vorbringen der beklagten Stadt zum Fehlen gleichwertiger Kenntnisse der Breite und der Tiefe nach dahin zu verstehen sein sollte, dass sie geltend machen will, der Kläger sei deshalb offensichtlich fachlich ungeeignet, weil er offensichtlich nicht die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 TVöD (VergGr. IVa/III BAT) erfülle, führt auch dies zu keiner anderen Beurteilung. Ob der schwerbehinderte Mensch für die zu besetzende Stelle offensichtlich fachlich nicht geeignet ist, ist, wie unter Rn. 37 ausgeführt, anhand eines Vergleichs zwischen dem Anforderungsprofil der Stelle und dem fachlichen Leistungsprofil des/der Bewerbers/Bewerberin zu ermitteln. Zwar ist der öffentliche Arbeitgeber - wie unter Rn. 35 ausgeführt - bei der Erstellung des Anforderungsprofils an die gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben gebunden; dies bedeutet allerdings nur, dass er - soweit die tarifliche Eingruppierung in Rede steht - keine höheren Anforderungen stellen darf, als dies nach den einschlägigen tariflichen Eingruppierungsmerkmalen erforderlich

44

ist. Das Anforderungsprofil der zu vergebenden Stelle wird demnach durch die tariflichen Merkmale der in Aussicht genommenen Entgeltgruppe oder Vergütungsgruppe zwar begrenzt, aber nicht inhaltlich ausgefüllt. Dies gilt auch dann, wenn - wie hier - die vorgesehene Eingruppierung in der Stellenausschreibung angegeben wird. Dies folgt aus dem im Eingruppierungsrecht geltenden Grundsatz der Tarifautomatik. Der/die Beschäftigte wird nicht durch den Arbeitgeber eingruppiert, sondern ist eingruppiert. Mit der Angabe der Vergütungs- oder Entgeltgruppe (im Arbeitsvertrag oder in einer Eingruppierungsmitteilung) wird danach nur wiedergegeben, welche Vergütungs- oder Entgeltgruppe der öffentliche Arbeitgeber bei Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsvorschriften als zutreffend ansieht (*vgl. etwa BAG 20. Juni 2012 - 4 AZR 304/10 - Rn. 38; 17. Juli 2003 - 8 AZR 376/02 - zu II 2 a aa (3) der Gründe; 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 93, 340*).

Im Übrigen fehlt es an jeglichem Vorbringen der beklagten Stadt dazu, woraus sich konkret ergeben soll, dass gleichwertige Kenntnisse der Tiefe und der Breite nach erforderlich sein sollen. Zwar werden nach § 17 Abs. 7 TVÜ-VKA für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung die Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung zum BAT gemäß Anlage 3 TVÜ-VKA den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. Insoweit sieht die Anlage 3 zum TVÜ-VKA vor, dass der Entgeltgruppe 11 TVöD die Vergütungsgruppen BAT III ohne Aufstieg nach II sowie BAT IVa mit Aufstieg nach III zugeordnet werden. Allerdings bestimmt die Vergütungsordnung zum BAT für Angestellte in technischen Berufen für die Eingruppierung sowohl in die Vergütungsgruppe IVa als auch in die Vergütungsgruppe III zunächst grundlegend, dass es sich entweder um einen technischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen oder um einen sonstigen Angestellten handeln muss, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt. Auf gleichwertige Kenntnisse der Breite und der Tiefe nach kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. Die Breite und Tiefe des fachlichen Könnens kann zwar eine Rolle spielen bei der Frage, ob sich die Tätigkeit durch „besondere Schwierigkeit“ aus einer anderen Vergütungsgruppe oder aus

45

einer anderen Fallgruppe derselben Vergütungsgruppe heraushebt. Auch bezieht sich die tarifliche Anforderung der „besonderen Schwierigkeit“ nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die fachliche Qualifikation des/der Beschäftigten, also auf sein/ihr fachliches Können und seine/ihre fachliche Erfahrung. Verlangt wird ein Wissen und Können, das die Anforderungen einer anderen Vergütungsgruppe oder anderen Fallgruppe derselben Vergütungsgruppe in gewichtiger Weise übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, wie etwa Spezialkenntnissen (vgl. etwa BAG 19. Mai 2010 - 4 AZR 912/08 - Rn. 37; 25. Februar 2009 - 4 AZR 20/08 - Rn. 36; 1. August 2001 - 4 AZR 298/00 - zu 1 f cc (1) der Gründe). Die beklagte Stadt hat jedoch nicht im Ansatz erläutert, aus welchem Grund welches fachliche Wissen und Können in welcher Tiefe und Breite für welche Eingruppierung in welche Vergütungsgruppe bzw. Fallgruppe verlangt wird.

(ddd) Der Kläger ist entgegen der Auffassung der beklagten Stadt auch nicht deshalb für die zu besetzende Stelle offensichtlich fachlich ungeeignet, weil es ihm an der geforderten Führungserfahrung oder an einer Führungskompetenz fehlen würde. Der Kläger hatte in seiner Bewerbung angegeben, dass er über eine langjährige Tätigkeit als Führungskraft verfügt. Dies hat die beklagte Stadt nicht bestritten. Ob er insoweit Führungskompetenz erworben hat, lässt sich jedenfalls nicht zweifelsfrei ausschließen, sondern wäre im Vorstellungsgespräch zu klären gewesen. 46

(4) Schließlich ist auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die beklagte Stadt habe die Vermutung, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt wurde, nicht widerlegt, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 47

(a) Nicht nur die Würdigung der Tatsachengerichte, ob die von einem Bewerber/einer Bewerberin vorgetragene(n) und unstrittigen oder bewiesenen Tatsachen eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, son- 48

dem auch die Würdigung, ob die von dem Arbeitgeber vorgebrachten Tatsachen den Schluss darauf zulassen, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat, sind nur eingeschränkt revidierbar. In beiden Fällen beschränkt sich die revisionsgerichtliche Kontrolle darauf, ob die Würdigung des Tatsachengerichts möglich und in sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Rechtssätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt (*BAG 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14 - Rn. 28; 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 50*).

(b) Danach hält das angefochtene Urteil einer revisionsgerichtlichen Überprüfung stand. Das Berufungsgericht hat sich mit dem Prozessstoff umfassend auseinandergesetzt. Seine Würdigung ist vollständig, rechtlich möglich und in sich widerspruchsfrei und verstößt nicht gegen Rechtssätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze. 49

(aa) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats zutreffend davon ausgegangen, dass es zur Widerlegung der auf den Verstoß gegen § 82 Satz 2 SGB IX gestützten Kausalitätsvermutung nicht ausgereicht hätte, wenn die beklagte Stadt Tatsachen vortragen und ggf. bewiesen hätte, aus denen sich ergab, dass ausschließlich andere Gründe als die Behinderung für die Benachteiligung des Klägers ausschlaggebend waren, sondern dass hinzukommen musste, dass diese Gründe nicht die fachliche Eignung des Klägers betrafen. Diese zusätzliche Anforderung folgt aus der in § 82 Satz 3 SGB IX getroffenen Bestimmung, wonach eine Einladung des schwerbehinderten Bewerbers zu einem Vorstellungsgespräch nur dann entbehrlich ist, wenn diesem die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. § 82 Satz 3 SGB IX enthält insoweit eine abschließende Regelung, die bewirkt, dass sich der (potentielle) Arbeitgeber zur Widerlegung der infolge der Verletzung des § 82 Satz 2 SGB IX vermuteten Kausalität nicht auf Umstände berufen kann, die die fachliche Eignung des Bewerbers berühren. Die Widerlegung dieser Vermutung setzt daher den Nachweis voraus, dass die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch aufgrund von Umständen unterblieben ist, die weder einen Bezug zur Behinderung aufweisen noch die fachliche Eignung des Be- 50

werbers berühren. Diese Einschränkung gilt allerdings nur für den Bereich des öffentlichen Dienstes und nicht für private Arbeitgeber (vgl. etwa BAG 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14 - Rn. 45 mwN).

(bb) Das Landesarbeitsgericht hat sodann angenommen, die beklagte Stadt habe solche Umstände nicht vorgetragen. Diese Würdigung lässt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Vermutungswirkung eines Verstoßes gegen die in § 82 Satz 2 SGB IX bestimmte Verpflichtung, den/die schwerbehinderte/n Bewerber/in zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, nicht dadurch aufgehoben wird, dass der Arbeitgeber in der Stellenausschreibung darauf hinweist, dass schwerbehinderte Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden, reversible Rechtsfehler nicht erkennen. Dasselbe gilt, sofern der Arbeitgeber die Bewerbungsunterlagen des/der schwerbehinderten Bewerbers/Bewerberin besonders sorgfältig prüft, die Pflichtquote erfüllt oder einem vermeintlichen Rechtsirrtum unterliegt. 51

3. Der Kläger hat gegen die beklagte Stadt einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG in der vom Berufungsgericht ausgeurteilten Höhe. 52

a) Nach § 15 Abs. 2 AGG kann der oder die Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Nach der Begründung des Gesetzentwurfs dient § 15 Abs. 2 AGG dazu, die „Forderungen der Richtlinien“ (hier insbesondere: Richtlinie 2000/78/EG) sowie der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (ua. EuGH 22. April 1997 - C-180/95 - [Draehmpaehl] Rn. 24, 39 f., Slg. 1997, I-2195) nach einer wirksamen und verschuldensunabhängig ausgestalteten Sanktion bei Verletzung des Benachteiligungsverbot durch den Arbeitgeber umzusetzen (BAG 22. Oktober 2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 16 mwN). 53

b) Der vom Landesarbeitsgericht auf 2.861,96 Euro bestimmte Entschädigungsbetrag ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat alle relevanten Umstände gewürdigt. Hiergegen wendet sich die beklagte Stadt auch nicht, insbesondere macht sie nicht geltend, das Landesarbeitsgericht habe Umstände nicht gewürdigt, bei deren Einbeziehung die Entschädigung hätte geringer ausfallen müssen. 54

IV. Die beklagte Stadt hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 55

Schlewing

Winter

Roloff

Wroblewski

Wein