
Datum: 23.04.2010
Gericht: Arbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 10 Ca 7038/09
ECLI: ECLI:DE:ARBGD:2010:0423.10CA7038.09.00

Schlagworte: Benachteiligung wegen einer Behinderung, Teilnahmepflicht an Assessment-Center vor Einstellung

Normen: § 15 Abs. 2, § 3 Abs. 2 AGG

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Für einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung im Rahmen einer Einstellung ist Voraussetzung, dass die Person objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt und sich subjektiv ernsthaft bewirbt (BAG 17.12.2009 - 8 AZR 670/08) - Rn. 16). 2. Die für alle Bewerber vorgeschriebene Durchführung eines Assessment-Centers im Rahmen der Besetzung eines Arbeitsplatzes mit Führungsaufgaben kann - auch wenn Menschen mit bestimmten Behinderungen wegen ihrer Behinderung an diesem Auswahlverfahren nicht erfolgreich teilnehmen können - nach § 3 Abs. 2 AGG gerechtfertigt sein. Für die fehlende Rechtfertigung trägt der Anspruchsteller die Darlegungs- und Beweislast; allerdings finden die Grundsätze der abgestuften Darlegungslast Anwendung.

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 10.000,-- €.
4. Eine gesonderte Zulassung der Berufung erfolgt nicht.

TATBESTAND:	1
Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers auf Schadensersatz und Entschädigung aufgrund einer Benachteiligung wegen der Behinderung des Klägers.	2
Bei dem Kläger ist ein Grad der Behinderung von 40 festgestellt. Er ist einem Schwerbehinderten gleichgestellt. In der Zeit w. 02.05.2007 bis zum 30.04.2008 arbeitete der Kläger bei der Stadt C.. Das hierüber erteilte Zeugnis (vgl. Anlage K 9, Bl. 41 der Akte) lautet auszugsweise:	3
"Sehr geehrter Herr N.,	4
Sie haben in der Zeit w. 02.05.2007 bis zum 30.04.2008 in unserem Amt für T. im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit gearbeitet. Die Maßnahme wurde durchgeführt, um für das Integrationskonzept der Stadt C. eine tragfähige Datenbasis zu schaffen. Sie haben Teilzeit - wöchentlich 20 Stunden - gearbeitet.	5
Zu Ihren Aufgaben gehörte die Erfassung und Verschlüsselung der "Geburtsorte" aus dem Einwohnermeldewesen, die Recherche der daraus abzuleitenden Herkunftsländer. Außerdem wurde das Merkmal "Art der deutschen Staatsangehörigkeit" erfasst und verschlüsselt. Die Arbeit wurde mit Hilfe einer Access-Datenbank, die Recherche mit Hilfe des Internets und weiterer Merkmale aus dem Einwohnermeldewesen erledigt. Im Rahmen der Maßnahme wurde auch eine Fortbildung in Access-Datenbanken (VHS) durchgeführt."	6
Im Jahre 2008 schrieb das M. mehrere Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter für Führungsaufgaben im Bereich der amtlichen Statistik im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung des Zensus 2011 aus (vgl. Anlage 3 zum Schriftsatz des Beklagten w. 25.01.2010, Bl. 53 der PKH-Akte). In dieser Bewerbung ist ausgeführt:	7
"Der Aufgabenbereich umfasst:	8
-Methodische und organisatorische Vorbereitung, Durchführung, Steuerung sowie fachliche Betreuung der Erhebung, Aufbereitung und Auswertung.	9
-Weiterentwicklung von Erhebungs-, Aufbereitungs-, Auswertungs- und Analysemethoden; Konzeption und Erprobung neuer Erhebungstechniken, Aufbereitungsverfahren und Informationssysteme.	10
-Auswertung, Analyse, Veröffentlichung und Vermarktung der Zensusergebnisse sowie ihre Präsentation in Aufsätzen und Fachvorträgen.	11
Ausbildungsvoraussetzungen:	12
-Abgeschlossenes Studium an einer Universität (Diplomprüfung II an Gesamthochschulen) oder einer anderen gleichstehenden Hochschule im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.	13
Fachliche und persönliche Anforderungen:	14
-Gute Kenntnisse der statistischen Methoden und Verfahren	15
	16

-Fähigkeit, schwierige wissenschaftliche Zusammenhänge zu erfassen, zu analysieren und anschaulich darzustellen	
-Organisationstalent	17
-Initiative und Kontaktfreudigkeit	18
-Einsatzbereitschaft, Flexibilität und Belastbarkeit	19
-Teamfähigkeit	20
-Grundkenntnisse der Informationstechnik und Erfahrung im Umgang mit dem PC	21
-Gute englische Sprachkenntnisse	22
Im Zusammenhang mit dem Zensus 2011 sind Vertragslaufzeiten bis zum 31.12.2012 vorgesehen	23
Die Einstellung ist nach Entgeltgruppe 13 TV-L. Bei nachgewiesener Berufserfahrung in entsprechenden Aufgaben wird eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 14 TV-L in Aussicht gestellt.	24
Auf den Stellen ist Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich möglich.	25
Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.	26
Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter Menschen sowie gleichgestellter behinderter Menschen im Sinne des § 2 SGB IX sind erwünscht."	27
Der Kläger bewarb sich auf diese Stellen. In seiner Bewerbung wies er auf seine Behinderung hin. Mit Schreiben w. 20.11.2008 wurde der Kläger zu einem von mehreren Vorstellungsterminen geladen (vgl. Anlage 1 zum Schriftsatz des Beklagten w. 25.01.2010, Bl. 49 f der PKH-Akte). In dem Schreiben heißt es auszugsweise:	28
"Richten Sie sich bitte darauf ein, dass der Vorstellungstermin mit voraussichtlich fünf Bewerberinnen bzw. Bewerbern ganztätig geplant ist. Dabei ist zunächst ein Fachvortrag zu halten, auf den Sie sich zu Beginn des Termins vorbereiten können. Im Anschluss an die Vorträge finden fünf Diskussionsrunden zu allgemeinen Themen statt; hierbei hat jede Bewerberin bzw. jeder Bewerber einmal die Aufgabe, eine Diskussion zu leiten. Abschließend haben Sie Gelegenheit zu einem persönlichen Gespräch mit einem Mitglied der Auswahlkommission."	29
Der Kläger sagte diesen Vorstellungstermin ab, weil er an dem Tag zur Erstellung eines Gutachtens einen Arzttermin wahrnehmen musste. In Folge des weiterhin bestehenden Personalbedarfs wurde der Kläger mit Schreiben w. 25.03.2009 erneut zu einem Auswahltermin, diesmal am 21.04.2009, eingeladen. Mit E-Mail w. 06.04.2009 (vgl. Anlage K 4, Bl. 14 der Akte) wandte sich der Kläger an die Schwerbehindertenvertretung des M. Eine inhaltsgleiche E-Mail versandte der Kläger an die zentrale Poststelle von J. am 26.04.2009. In der E-Mail führt der Kläger auszugsweise aus:	30
"Ich möchte hiermit erklären, warum ich am Auswahlverfahren am 21.04.2008 nicht teilnehmen kann. Ich leide seit über 15 Jahren an Depressionen, dabei ist seit einigen Jahren	31

eine immer stärker werdende Zwangserkrankung hinzu gekommen, die es mir sehr schwer ermöglicht, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Der Grad der Behinderung ist bei mir mit 40 % angesetzt.

Trotz aller gesundheitlichen Schwierigkeiten habe ich das Studium als Diplom-Mathematiker vor etwa 10 Jahren erfolgreich absolviert. Leider ist es mir vor dem Hintergrund meiner gesundheitlichen Probleme fast unmöglich gewesen, mich beruflich zu etablieren. Ich habe dann letztlich im Rahmen einer Wiedereingliederungsmaßnahme ein Jahr im Amt g. in C. 20 Stunden in der Woche gearbeitet. Hier fühlte ich mich zum ersten Mal in meinem Berufsleben nicht überfordert, da die Amtsleitung genau über meine gesundheitlichen Schwierigkeiten informiert gewesen war. Laut amtsärztlichem Gutachten kann ich nämlich unter gewissen Einschränkungen den Beruf als Diplom-Mathematiker ausüben. Ich habe nun neulich von Ihnen eine Einladung zu einem ganztägigen Auswahlverfahren erhalten. Leider kann ich nicht an diesen Auswahlverfahren teilnehmen, da dadurch die Grenze meiner gesundheitlichen Belastbarkeit stark überschritten würde. Man muss nämlich dabei bedenken, dass ein solches Bewerbungsformat auch für einen gesunden Menschen sehr anstrengend ist ()" 32

Nach Angaben des Klägers im Kammertermin beruhte der Inhalt der E-Mail unter anderem auf seinen Erfahrungen bei der Teilnahme an einem Assessment-Center beim Bundesamt für Statistik im Frühjahr 2009. Nach aus seiner Sicht erfolgreichem Verlauf des Assessment-Centers am Morgen hatte der Kläger die Teilnahme am Auswahlverfahren beim Bundesamt für Statistik im weiteren Tagesverlauf abgebrochen. 33

Der Kläger nahm an dem Vorstellungstermin am 21.04.2009 bei J. nicht teil. Nach telefonischem Kontakt mit dem Kläger schrieb das c. unter dem Datum des 27.05.2009 an ihn ein Schreiben (vgl. Anlage K 5, Bl. 15 f der Akten), welches auszugsweise wie folgt lautet: 34

"Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass für unterschiedliche Stellenbesetzung entsprechende Auswahlkriterien gelten müssen. Neben den fachlichen Anforderungen liegt bei dieser Stellenausschreibung der Schwerpunkt auf damit zusammenhängenden Führungsaufgaben. Führungspositionen beinhalten zu einem hohen Anteil soziale und kommunikative Aufgaben. Die Auswahlverfahren tragen diesem Umstand Rechnung und beinhalten daher neben dem Fachvortrag, die Leitung einer Diskussionsrunde und die Teilnahme an Diskussionen. 35

Der Ablauf des Auswahlverfahrens ist etwa wie folgt: 36

Bis 08:30 UhrAnreise der Bewerberinnen und Bewerber 37

08.30 - 09:00 UhrBegrüßung, Darstellung des Tagesablaufs, Themenauswahl für den Kurzvortrag und für die Diskussionsleitung 38

09:00 - 10:00 UhrVorbereitung der Kurzvorträge 39

10:00 - 11:00 UhrHalten der Kurzvorträge 40

11:00 - 11:20 UhrInformationen über J. durch die Auswahlkommission 41

11:20 - 11:30 UhrBeratung der Auswahlkommission, Pause für die Bewerberinnen und Bewerber 42

11:30 - 12:20 Uhrzwei Diskussionen 43

12:20 - 13:00 Uhr	Mittagspause	44
13:00 - 14:10 Uhr	drei Diskussionen	45
14:10 - 14:30 Uhr	Pause	46
14:30 - 14:40 Uhr	Bekanntgabe des Zwischenergebnisses	47
14:40 - 15:00 Uhr	Möglichkeit zum Feedbackgespräch mit den Bewerberinnen und Bewerbern, die bisherigen Bestandteile des Termins ohne Erfolg absolviert haben	48
15:00 Uhr	Einzelgespräche ca. 20 Minuten, wobei Wünsche zur Reihenfolge nach Möglichkeit berücksichtigt werden.	49
	Ich bin gern bereit, Ihre Bewerbung für weitere Einstellungsmöglichkeiten vorzumerken. Sollten Sie jedoch noch keine Vormerkung wünschen, bitte ich Sie mir dies mitzuteilen."	50
	Der Kläger antwortete mit E-Mail w. 01.06.2009 (vgl. Bl. 26 der Akte). Der Kläger führt in dieser E-Mail aus:	51
	"Sehr geehrte Damen und Herren,	52
	ich danke Ihnen für Ihr Schreiben w. 27.05.2009, in dem Sie ihre Position dargelegt haben. Ich kann natürlich verstehen, dass das von Ihnen angebotene Auswahlverfahren dazu dient, die offene Stelle mit dem geeignetsten Kandidaten zu besetzen. Leider bin ich wegen meines gesundheitlichen Zustandes schnell überfordert und neige leicht zu Erschöpfungszuständen. Wegen meiner Behinderung ist es mir oft nicht möglich, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Ich habe oft Stunden, bei denen es mir so schlecht geht, so dass ich auf Angelegenheiten meiner Mitmenschen nicht eingehen kann. Ein ganztätiges Auswahlverfahren würde bei mir mit großer Wahrscheinlichkeit zu einem völligen Kollaps führen.	53
	Vielleicht gibt es ja in der Zukunft in Ihrem Haus eine mit einem anderen Anforderungsprofil offene Stelle."	54
	Mit Schreiben w. 09.07.2009 an das c. machten die jetzigen Prozessbevollmächtigten des Klägers geltend, dass das "zwanghafte Durchführen eines Assessment-Centers zur Stellenbesetzung" eine Diskriminierung im Sinne des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes darstelle. Es wurden mit diesem Schreiben daher Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche in Höhe von insgesamt 100.000,- € geltend gemacht. Mit Schreiben w. 28.07.2009 (vgl. K 7, Bl. 23 f der Akte) verweigerte das c. eine solche Zahlung. Mit seiner am 23.09.2009 bei Gericht eingegangenen Klage macht der Kläger weiterhin die Zahlung von Schadensersatz und Entschädigungsansprüchen wegen einer ungerechtfertigten Benachteiligung wegen der Behinderung geltend. Er ist der Ansicht, das Antwortschreiben des c.es w. 27.05.2009 stelle eine Ablehnung der Bewerbung dar. Er behauptet, er erfülle die Voraussetzungen der ausgeschriebenen Stelle. Er habe die erforderlichen Führungskompetenzen. Mit Schriftsatz w. 27.01.2010 (vgl. Bl. 62 f PKH-Akte) behauptet der Kläger, er sei insbesondere auch belastbar, die Belastbarkeit finde allerdings ihre Grenzen in seiner Behinderung. Er ist der Ansicht, die Stellenausschreibung mit den Worten "Initiative und Kontaktfreudigkeit, Einsatzbereitschaft, Flexibilität und Belastbarkeit" sei im Lichte des AGG auszulegen. Der Inhalt seiner E-Mail w. 01.06.2009 sei vor dem Hintergrund der eigenen Krankheit zu verstehen. Die Durchführung eines Assessment-Verfahrens sei zur Besetzung der ausgeschriebenen Stelle nicht notwendig. Dies folge	55

bereits aus der - unstrittigen - Tatsache, dass das niedersächsische Landesamt eine entsprechende Stelle ausgeschrieben habe und diese Stelle auf der Grundlage von Einzelgesprächen mit den Bewerbern besetzt habe. Zwar sei der Kläger in O. dennoch nicht eingestellt worden, das habe aber an der "Chemie" gelegen. Der Kläger ist weiter der Ansicht, die Durchführung eines ganztägigen Assessment-Centers sei auch deshalb nicht gerechtfertigt, weil die Stelle auch als Teilzeitstelle ausgeschrieben sei. Insoweit verweist der Kläger auf seine Tätigkeit für die Stadt C., wo er im Umfang von 20 Wochenstunden tätig war. Der Kläger hat einen materiellen Schadensersatzanspruch in Höhe von zunächst 50.000,-- € geltend gemacht. Er behauptet, der bestqualifizierte Bewerber zu sein. Im Hinblick auf die Befristung der Stelle bis zum 31.12.2012 hätte er 54.000,-- € brutto erzielen können. Unter Berücksichtigung ersparter Aufwendungen ergebe sich weiterhin ein Überhang in Höhe von etwa 1.000,-- € pro Monat. Zusätzlich sei zu berücksichtigen, dass der Kläger in dieser Zeit Beiträge zur Rentenkasse gezahlt hätte. Der Kläger hätte zusätzlich leichter aufgrund seiner Berufserfahrung eine Folgeanstellung erhalten. Durch die Nichtberücksichtigung seien ihm höhere Einkünfte in den Folgejahren in Höhe von ca. 10.000,-- € entgangen. Der Kläger legt Attest der Dr. Britta Held w. 08.01.2010 vor (Anlage 10, Bl. 67 der PKH-Akte). In diesem Attest heißt es:

"N., geboren 1., wohnhaft in 4. C/. befindet sich seit 2005 in hiesiger ambulanter Behandlung aufgrund einer Zwangsstörung und einer Depression. Im Winter 2008/2009 hat Herr F. sich trotz seiner Erkrankung mehrere Bewerbungsgespräche wahrgenommen, da Arbeit für ihn zu einer Stabilisierung führt. Herr F. konnte aufgrund seiner Grunderkrankung am Assessment-Center nicht teilnehmen, worauf es zu einer deutlichen Verschlechterung der Depression gekommen ist mit verminderten Selbstwertgefühl und weniger Antrieb und immer wieder Zeiten der Arbeitsunfähigkeit." 56

Unter Hinweis auf diese Verschlechterung seines Zustands hat der Kläger zunächst einen Entschädigungsanspruch in Höhe von mindestens 50.000,-- € für angemessen gehalten. 57

Nach Teilklagerücknahme im Kammertermin beantragt der Kläger: 58

1. Das c. zu verurteilen, an ihn einen Schadensersatz in Höhe von 5.000,-- € zu zahlen. 59

2. Das c. zu verurteilen, an ihn eine angemessene Entschädigung - mindestens in Höhe von 5.000,-- € - zu zahlen. 60

Das c. beantragt, 61

die Klage abzuweisen. 62

Es ist der Ansicht, der Kläger habe die Ausschlussfristen nicht gewahrt. Seine Bewerbung sei zu keinem Zeitpunkt endgültig abgelehnt worden. Vielmehr sei ihm angeboten worden, das Assessment-Center unter erleichterten Bedingungen durchzuführen. Ferner weist das c. darauf hin, dass der Kläger sich entsprechend der Vereinbarung im Gütetermin zwischenzeitlich auch für eine Stelle im gehobenen Dienst bei J. beworben habe. Hier sei ein Vorstellungsgespräch am 10.11.2009 durchgeführt worden. Dieses habe jedoch ergeben, dass dem Kläger auch im gehobenen Dienst keine Stelle angeboten werden könne. 63

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 64

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE 65

A	66
Der Klageantrag zu 1 ist bereits unzulässig. Der Klageantrag zu 2 ist zulässig aber unbegründet.	67
I.	68
Der Leistungsantrag zu Ziffer 1 ist zu unbestimmt. Gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Eine Teilklage, die mehrere prozessual selbständige Ansprüche oder Einzelpositionen zum Gegenstand hat, genügt dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 ZPO nur, wenn der Kläger die Reihenfolge angibt, in der das Gericht diese Ansprüche prüfen soll. Sonst könnte es zu unüberwindlichen Schwierigkeiten bei der Bestimmung des Streitgegenstandes und damit der materiellen Rechtskraft kommen (BGH 19.06.2000 - II ZR 319/98 - zu C I.1 der Gründe, NJW 2000, 3718; Zöller/Greger ZPO 26. Auflage, § 253 Randnr. 15, jeweils mwN). Dieselbe Zuordnung ist erforderlich, wenn der Kläger nur einen Teil seiner angeblich höheren Gesamtforderung geltend macht (Thomas/Putzo/Reichhold ZPO 29. Auflage § 253, Randnr. 9). Hierauf hat das Gericht den Kläger ausweislich des Protokolls w. 23.04.2010 hingewiesen, nach dem die Klage in Höhe von 45.000,-- € bezüglich des Schadensersatzanspruchs zurückgenommen wurde. Daraufhin hat der Klägervertreter zwar klargestellt, dass Gegenstand des Zahlungsantrags zu 1 nur der entgangene Verdienst des Klägers sei. Dieser materielle Schaden war jedoch auf Seite 6 der Klageschrift w. 21.09.2009 mit 40.000,-- € beziffert worden. Der Kläger hat in keiner Weise klargestellt, welche 5.000,-- von diesen 40.000,-- € er mit seiner Klage noch geltend macht. Die Klage ist daher bereits als unzulässig abzuweisen (vgl. BGH aaO zu C II. der Gründe).	69
II.	70
Der Leistungsantrag zu Ziffer 2 ist zulässig, jedoch nicht begründet.	71
1. Der Antrag ist ausreichend bestimmt. Nach § 15 Abs. 2 AGG kann eine angemessene Entschädigung in Geld verlangt werden. Dem Gericht wird damit hinsichtlich der Höhe der Entschädigung ein Beurteilungsspielraum eingeräumt (vgl. BT-Drucks. 16/1780, Seite 38). Steht dem Gericht ein Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Entschädigungshöhe zu, bzw. hängt die Bestimmung eines Betrages w. billigen Ermessen des Gerichts ab, ist ein unbezifferter Zahlungsantrag zulässig (BAG 22.01.2009 - 8 AZR 906/07 - Randnr. 22, NZA 2009, 945). Der Kläger muss allerdings Tatsachen, die das Gericht bei der Bestimmung des Betrages heranziehen soll, benennen und die Größenordnung der geltend gemachten Forderung angeben (BAG 16.09.2008 - 9 AZR 791/07 - Randnr. 18 NZA 2009, 79). Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Nach Teilklagerücknahme hält der Kläger einen Entschädigungsbetrag in Höhe von 5.000,-- € für angemessen. Er hat geltend gemacht, der beste Bewerber gewesen zu sein. Ferner hat er auf die Ausführungen im Attest der Fr. E. w. 08.01.2010 Bezug genommen.	72
2. Der zulässige Antrag ist jedoch nicht begründet. Der Kläger hat gegenüber dem c. keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG. Selbst wenn man zu Gunsten des Klägers davon ausgeht, dass er den Anspruch rechtzeitig geltend gemacht hat, so scheitert der Anspruch sowohl an der fehlenden objektiven Eignung des Klägers für die Stelle als auch am Fehlen einer ungerechtfertigten mittelbaren Benachteiligung des Klägers durch das c..	73
	74

a) Es spricht einiges dafür, dass der Kläger entgegen der Rechtsansicht des c.es den Entschädigungsanspruch rechtzeitig geltend gemacht hat. Gemäß § 15 Abs. 4 AGG muss ein Anspruch nach Abs. 2 innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung. Dem c. ist zuzugestehen, dass der Kläger seinen Anspruch im Wesentlichen auf die Durchführung des Assessment-Centers stützt. Die Art und Weise der Durchführung der Vorstellungstermine wurde dem Kläger tatsächlich bereits mit dem ersten Einladungsschreiben w. November 2008 zur Kenntnis gebracht. Insofern wäre das anwaltliche Geltendmachungsschreiben w. 19.07.2009 verspätet. Es ist jedoch zu beachten, dass es dem Kläger in der Sache darum geht, dass die Beklagte nur solche Personen einstellt, die zuvor erfolgreich an dem Vorstellungsverfahren teilgenommen haben. Insofern wäre auslösend für einen Entschädigungsanspruch nicht die Durchführung eines Assessment-Centers, sondern die Einstellung von Bewerbern, die das Assessment-Center erfolgreich durchlaufen haben. Insofern lässt sich dem Schreiben w. 27.05.2009 des c.es entnehmen, dass der Kläger in dieser Einstellungsrunde nicht berücksichtigt wurde, weil er am Vorstellungstermin nicht teilgenommen hat. Auch wenn das c. in dem Schreiben zum Ausdruck bringt, dass der Kläger sich weiter auf die Stelle bewerben könne, so ist das Schreiben wohl dahingehend zu verstehen, dass andere Bewerber aufgrund von Vorstellungsgesprächen im April 2009 eingestellt wurden. Im Ergebnis kann diese Frage jedoch offen bleiben, weil der Anspruch aus anderen Gründen nicht gegeben ist.

b) Die Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 AGG liegen nicht vor. Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG 75 kann der oder die Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Der Entschädigungsanspruch setzt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 iVm § 1 AGG voraus. Dies stellt § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG zwar nicht ausdrücklich klar, ergibt sich aber aus dem Gesamtzusammenhang der Bestimmungen in § 15 AGG (BAG 17.12.2009 - 8 AZR 670/08 - Randnr. 14 mwN, NZA 2010, 383; BAG 22.01.2009 - 8 AZR 906/07 - Randnr. 28 mwN, NZA 2009, 945). Gemäß § 7 Abs. 1 Halbsatz 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale benachteiligt werden.

aa) Der Kläger kommt objektiv für eine Beschäftigung auf den ausgeschriebenen Stellen bei dem c. nicht in Betracht. Anspruchsteller nach § 15 Abs. 2 AGG kann ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte sein, wobei als solche nach § 6 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 AGG auch Bewerber und Bewerberinnen für eine Beschäftigungsverhältnis gelten. Nach der zutreffenden Rechtsprechung des BAG ist neben einer Bewerbung zu verlangen, dass die Person objektiv für die besetzende Stelle in Betracht kommt und sich subjektiv ernsthaft bewirbt (BAG 17.12.2009 - 8 AZR 670/08 - Randnr. 16, NZA 2010, 383; 28.05.2009 - 8 AZR 536/08 - Randnr. 25, NZA 2009, 1016, jeweils mwN). Ausweislich der Stellenausschreibung wird gefordert ein abgeschlossenes Studium an einer Universität im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Der Kläger verfügt dagegen über ein abgeschlossenes Hochschulstudium in Mathematik. Auf Nachfrage des Gerichts im Kammertermin, warum der Kläger dennoch eine Einladung erhalten habe, hat der Vertreter des c.es klargestellt, dass die Einladung wegen der Behinderung des Klägers erfolgt sei. Die Einladung erfolgt mithin offenbar im Hinblick auf § 82 Satz 2, 3 SGB IX. Das c. ging offenbar davon aus, dass ein Studium der Mathematik nicht zu dem offensichtlichen Fehlen der fachlichen Eignung führte. Dies ändert nach Ansicht der Kammer nichts daran, dass der Kläger objektiv nicht die in der Stellenausschreibung genannten Kriterien erfüllt. 76

Abgesehen davon hat der darlegungs- und beweisbelastete Kläger nicht substantiiert dargelegt, dass er die weiteren persönlichen Anforderungen erfüllt. Er hat pauschal 77

behauptet, er verfüge über Initiative und Kontaktfreudigkeit sowie Einsatzbereitschaft, Flexibilität und Belastbarkeit. Sein Vortrag ist insoweit widersprüchlich und unsubstantiiert. Der Kläger hat mit E-Mail w. 01.06.2009 selbst vorgetragen, er sei schnell überfordert und neige leicht zu Erschöpfungszuständen. Es sei ihm oft nicht möglich, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Er habe oft Stunden, in denen es ihm so schlecht gehe, dass er auf Angelegenheiten seiner Mitmenschen nicht eingehen könne. Dieser außergerichtliche, nicht anwaltliche gefilterte Vortrag steht im klaren Gegensatz zu der Behauptung, kontaktfreudig, flexibel, belastbar und teamfähig zu sein. Der bloße Hinweis des Prozessbevollmächtigten des Klägers, der Inhalt der E-Mail w. 01.06.2009 sei gerade Zeichen der Erkrankung des Klägers, genügt nicht, um diesen Widerspruch aufzuklären. Ebenso wenig hilft es weiter, wenn der Kläger im Schriftsatz w. 27.01.2010 vortragen lässt, er sei belastbar, die Belastbarkeit finde jedoch ihre Grenzen in seiner Behinderung. Es wird nicht klar, was dies in Bezug auf die Anforderungen der Stellenausschreibung bedeuten soll.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor der Kammer ist deutlich geworden, dass der Kläger die Ansicht vertritt, solche Eigenschaften, die auf seiner Behinderung beruhen, dürften im Hinblick auf die objektive Eignung für die Stelle nicht berücksichtigt werden. Dies sei eine Diskriminierung für sich. Insofern ist der Kläger nochmals darauf hinzuweisen, dass nicht jeder Arbeitsplatz für jedermann geeignet sein muss. Dies hat der Gesetzgeber in § 8 AGG ausdrücklich geregelt. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes - also auch wegen der Behinderung - zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist (vgl. zu dieser Norm BAG 28.05.2009 - 8 AZR 536/08 - Randnr. 32 ff, NZA 2009, 1016). 78

bb) Selbst wenn der Kläger objektiv für die ausgeschriebenen Stellen geeignet gewesen wäre, stünde einem Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG entgegen, dass eine Benachteiligung nicht vorlag. Der Begriff der Benachteiligung wird in § 3 AGG definiert. 79

aaa) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Diese Konstellation liegt hier nicht vor. Der Kläger wird genauso behandelt, wie alle anderen Bewerber. 80

bbb) Aber auch eine mittelbare Benachteiligung des Klägers ist nicht gegeben. Eine solche liegt gemäß § 3 Abs. 2 AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besondere Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Dabei mag zu Gunsten des Klägers unterstellt werden, dass er wegen seiner Behinderung an dem w. M. vorgesehenen Auswahlverfahren nicht teilnehmen konnte. Dies führt Frau E. in ihrer Stellungnahme zur Vorlage beim Amtsgericht w. 08.01.2010 so aus. Allerdings vermochte der Kläger im Kammertermin selbst nicht im Einzelnen zu erläutern, welche seiner Erkrankungen welchem Teil bzw. welchen Anforderungen des Assessment-Centers entgegenstehe. 81

Jedenfalls ist das w. M. vorgesehene Einstellungsverfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Der Gesetzgeber geht von einer Darlegungs- und Beweislast des Benachteiligten für die fehlende Rechtfertigung aus (BT-Drucks. 16/1780, Seite 33). Die fehlende Rechtfertigung nach § 3 Abs. 2 AGG ist Tatbestandsvoraussetzung einer 82

Benachteiligung (BAG 18.8.2009 - 1 ABR 47/08 - Rn. 30, NZA 2010, 454), für die der Anspruchsteller nach § 22 AGG voll umfänglich beweispflichtig ist (Bauer/Göpfert/Krieger AGG 2. Auflage § 3 Randnr. 37). Die Grundsätze über die abgestufte Darlegungs- und Beweislast finden in diesem Rahmen Anwendung (Bauer/Göpfert/Krieger aaO; BeckOK/Roloff AGG Stand 01.03.2010 AGG § 3 Randnr. 22; Schleusener/Suckow/Voigt AGG 2. Auflage § 3 Randnr. 79). Das c. hat sich darauf berufen, dass es im Hinblick auf das in der Stellenausschreibung festgelegte Anforderungsprofil und dessen verlangten Kompetenzen für eine Führungsposition erforderlich ist, die einzelnen Module des Assessment-Centers zeitlich zusammenhängend und von allen Teilnehmern gleich absolvieren zu lassen. Das System des Assessment-Centers bei Personalauswahlverfahren solle gerade die Belastbarkeit der Bewerber, die Interaktion untereinander und die Kommunikationsfähigkeiten differenziert aufzeigen und Rückschlüsse auf die in der Stellenausschreibung geforderten Führungsfähigkeiten ermöglichen. Die Idee derartiger Verfahren sei es, sich zeigen zu lassen, wie die Bewerber bei unterschiedlichen Problemstellungen, die sich in Abhängigkeit des Verhaltens anderer Teilnehmer ergeben, vorgehen. Bei diesen durch das c. angeführten Gründen handelt es sich erkennbar um ein rechtmäßiges Ziel. Dem ist der Kläger auch nicht substantiiert entgegengetreten. Das Verfahren ist auch im Sinne des § 3 Abs. 2 erforderlich und angemessen. Dies setzt voraus, dass kein milderes, gleich wirksames Mittel zur Erreichung des legitimen Ziels zur Verfügung steht (vgl. BeckOK/Roloff, Stand 01.03.2010 AGG § 3 Randnr. 21). Der Kläger hat kein solches Mittel dargetan. Sofern er sich darauf beruft, dass das M. O. eine ähnliche Stelle ohne Assessment-Center vergeben habe, so ist mit diesem Hinweis nicht dargelegt, dass das Auswahlverfahren des M. O. ein gleichwirksames Mittel darstelle. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es dem Arbeitgeber grundsätzlich freisteht, seine Anforderungsprofile für eine Stelle zu definieren (vgl. zum Anforderungsprofil bei der Stellenausschreibung durch den öffentlichen Arbeitgeber BAG 21.07.2009 - 9 AZR 431/08). Damit ist dem Arbeitgeber auch eine Einschätzungsprerogative in Bezug auf die Erforderlichkeit von Verfahren zur Ermittlung des Vorliegens der Stellenanforderung einzuräumen. Der Angemessenheit des Verfahrens steht im Übrigen nicht entgegen, dass das c. die Stellen grundsätzlich auch als geeignet für Teilzeitkräfte einstuft. Auch Teilzeitkräfte müssen die genannten Anforderungen erfüllen. Die Vorstellung des Klägers, eine für Teilzeitkräfte ausgeschriebene Stelle, dürfe auch nur mit einem Assessment-Center-Verfahren besetzt werden, welches maximal einen halben Tag dauere, ist nicht nachvollziehbar.

B	83
Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO iVm § 269 Abs. 3 ZPO.	84
Der Streitwert wurde gemäß § 63 Abs. 1 ArbGG im Urteil festgesetzt.	85
Gründe im Sinne des § 64 Abs. 3 ArbGG zur Zulassung der Berufung lagen nicht vor.	86
Rechtsmittelbelehrung	87
Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei	88
B e r u f u n g	89
eingelegt werden.	90
Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	91
	92

Die Berufung muss	
innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat	93
beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: (0211) 7770 - 2199 eingegangen sein.	94
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung	95
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	96
1.Rechtsanwälte,	97
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	98
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	99
Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	100
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	101
gez. L.	102