

---

**Datum:** 06.06.2013  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 11. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 11 Sa 335/13  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2013:0606.11SA335.13.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Siegen, 1 Ca 907/12  
**Nachinstanz:** Bundesarbeitsgericht, 8 AZR 753/13  
**Schlagworte:** Mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts / Vereinbarkeit Familie und Beruf  
**Normen:** AGG §§ 15, 7, 3  
**Leitsätze:**

Das Berufungsgericht hat einer abgelehnten Bewerberin um eine Stelle als „Buchhalter/-in“ gemäß § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung von 3.000,00 € zugesprochen:

Auf dem zurückgesandten Lebenslauf der Klägerin hatte der Arbeitgeber neben der Textzeile „Verheiratet, ein Kind“ handschriftlich vermerkt „7 Jahre alt!“ und die sich dann ergebende Wortfolge „ein Kind, 7 Jahre alt!“ durchgängig unterstrichen. In dem darin liegenden Abstellen auf das Problem der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit hat die Kammer eine nicht gerechtfertigte mittelbare Diskriminierung wegen des weiblichen Geschlechts gesehen (§ 3 Abs.2, § 1 AGG).

Die durch den Vermerk des Arbeitgebers gemäß § 22 AGG begründete Vermutung einer (mittelbaren) Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts hat der Arbeitgeber nicht widerlegt, insbesondere nicht durch den Hinweis, dass eine junge Frau ohne Kind und mit besserer Qualifikation eingestellt worden sei.

Die Frage, ob die Klägerin ggf. einen höheren Entschädigungsbetrag beanspruchen konnte, stellte sich aus Gründen des § 61 b Abs. 1 ArbGG nicht. Innerhalb der dreimonatigen Klagefrist des § 61 b Abs. 1 ArbGG hatte die Klägerin (lediglich) 3.000,00 € eingeklagt. Die Klageerweiterung auf 6.081,00 € erfolgte erst Monate nach Ablauf der Klagefrist.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung hat die Kammer die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

---

## Tenor:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 22.01.2013 – 1 Ca 907/12 – teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 3.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.06.2012 zu zahlen.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Der Kläger und die Beklagte tragen jeweils die Hälfte der Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

---

## Tatbestand

- |   |   |
|---|---|
|   | 1 |
| Die Klägerin nimmt die Beklagte auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Anspruch.  | 2 |
| Die Klägerin ist 1974 geboren. Sie ist verheiratet und hat ein Kind. Sie verfügt über einen Abschluss als Verwaltungs- und Bürokauffrau. Der Abschluss ist von der IHK K1 am 09.06.1998 als Berufsausbildung zur Bürokauffrau anerkannt worden. Wegen weiterer Einzelheiten zur Person und zum beruflichen Werdegang der Klägerin wird auf den in Kopie vorgelegten Lebenslauf Bezug genommen (Bl. 91, 92 GA).  | 3 |
| Die Beklagte betreibt einen lokalen Radiosender. Per Zeitungsanzeige vom 14.04.2012 suchte die Beklagte eine(n) „Buchhalter/-in“ mit abgeschlossener kaufmännischer Lehre. Auf die Kopie der Anzeige wird Bezug genommen (Bl. 39 GA). Die Klägerin bewarb sich mit Anschreiben vom 14.04.2012 (Bl. 7 GA). Beigefügt war der bereits oben genannte Lebenslauf (Bl. 91, 92 GA). Mit Schreiben vom 02.05.2012 erteilte die Beklagte eine Absage und teilte mit, „dass wir von Ihrer Bewerbung keinen Gebrauch machen können, da wir uns für einen anderen Bewerber entschieden haben“ (Bl. 8 GA). Beigefügt waren „zu unserer Entlastung“ die Bewerbungsunterlagen. Auf dem zurückgesandten Lebenslauf fand die Klägerin neben der Textzeile „Verheiratet, ein Kind“ den bei der Beklagten handschriftlich angebrachten Vermerk vor: „7 Jahre alt!“, die so entstehende Wortfolge „ein Kind, 7 Jahre alt!“ ist | 4 |

durchgängig unterstrichen worden (Kopie Bl. 38 GA).

Mit Schreiben vom 06.06.2012 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten eine Entschädigung wegen Verstoßes gegen das AGG geltend. Die Beklagte antwortete unter dem 21.06.2012 ablehnend. Die Nichtberücksichtigung der Klägerin habe nichts mit dem Geschlecht, dem Familienstand oder der Unterhaltsberechtigung [sic] zu tun, es seien ausschließlich die Qualifikationen gewesen, die zur Einstellung einer Mitbewerberin geführt hätten. 5

Die Klage auf Zahlung einer Entschädigung von 3.000,00 € ist am 23.07.2012 bei dem Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 01.08.2012 zugestellt worden. Der Antrag der Klageschrift lautet: „... die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 3.000,00 € nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszins seit dem 21.06.2012 zu zahlen“. In der Klagebegründung führt die Klägerin aus, ihr stehe eine angemessene Entschädigung zu; sie mache „gegenwärtig einen Anspruch von insgesamt 3.000,00 € geltend“ (Bl. 2 GA). 6

Die Beklagte gibt an, sie habe Frau W1 eingestellt, eine junge Frau, die das Abitur habe, Ausbildungen zur Bankkauffrau und zur Steuerfachangestellten absolviert habe, zuletzt in einer größeren namhaften Steuerberater- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Steuerfachangestellte gearbeitet habe und seit mehreren Monaten an einer Weiterbildungsmaßnahme zur Bilanzbuchhalterin teilnehme. 7

Im September 2012 teilte die Beklagte mit, dass sich das Bruttomonatsentgelt der besetzten Stelle auf 2.027,00 € beläuft. Mit Schriftsatz vom 04.10.2012 ist die Klageforderung auf 6.081,00 € erweitert worden (=3 x 2027,00 € / Bl. 32 – 37 GA). 8

Die Klägerin hat vorgetragen, aufgrund des handschriftlich von der Beklagten auf ihrem Lebenslauf angebrachten Vermerks müsse sie davon ausgehen, dass sie aufgrund des Umstandes, dass sie ein siebenjähriges Kind (zu betreuen) habe, nicht eingestellt worden sei. Der handschriftliche Vermerk begründe ein Indiz für eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts nach § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG wegen ihrer Mutterschaft. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass sie im Lebenslauf das Alter ihres Kindes gar nicht angegeben habe, sondern die Beklagte dies sich selbst aus den Bewerbungsunterlagen heraus errechnet habe. Entgegen der Ansicht der Beklagten sei allein das Alter eines Kindes kein Beleg oder Nachweis dafür, ob eine Vollzeitätigkeit der Bewerberin möglich sei und entsprechend ausreichende Betreuungsmöglichkeiten für das Kind bestehen würden. Die von der Beklagten angebrachte Notiz spreche eher dafür, dass die Beklagte das Vorhandensein eines Kindes mit einer Vollzeitätigkeit nicht für kompatibel halte. Gegen diese Indizwirkung spreche es auch nicht, wenn die Beklagte tatsächlich, wie von ihr behauptet, eine junge Frau mit der theoretischen Möglichkeit einer Schwangerschaft eingestellt habe. Dies beseitige die Indizwirkung des handschriftlichen Vermerks für eine Diskriminierung nicht. Auch verheiratete Mütter hätte nach wie vor schlechtere Einstellungschancen auf dem Arbeitsmarkt, da Arbeitgeber grundsätzlich davon ausgingen, dass überwiegend Frauen Elternzeit in Anspruch nehmen oder beim Krankheitsfall die Betreuung der Kinder übernehmen würden und insoweit dem Arbeitgeber nicht mehr voll zur Verfügung stünden. Dies habe unter anderem auch den Hintergrund, dass Männer nach wie vor regelmäßig den höheren Verdienst innerhalb einer Familie erzielen würden. Die Beklagte habe nicht nachvollziehbar erklären können, weshalb sie handschriftlich den Vermerk angebracht habe, wenn doch die Tatsache eines Kindes und/oder das Alter des Kindes keine Bedeutung für ihre Einstellungsentscheidung gehabt habe. Ihr stehe daher ein Entschädigungsanspruch in Höhe des dreifachen Bruttomonatsverdienstes der ausgeschriebenen Stelle zu. 9

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 6.081,00 Euro nebst 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.06.2012 zu zahlen. 11

Die Beklagte hat beantragt,

12

die Klage abzuweisen.

13

Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe eine Buchhalterin gesucht, die sowohl in der Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung als auch in der Kostenrechnung und im Jahresabschluss zu Hause gewesen sei und die bereits über vielseitige Kenntnisse verfügt habe. Es sei zwar richtig, dass sie im Absageschreiben der Klägerin mitgeteilt habe, dass sie einen Bewerber eingestellt habe. Dies sei fehlerhaft, aber unerheblich gewesen. Tatsächlich habe sie eine junge verheiratete Frau befristet eingestellt, die neben der Ausbildung zur Bürokauffrau über entsprechend umfangreiche Kenntnisse zur Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung verfügt habe sowie in der Kostenrechnung zu Hause gewesen sei. Auch die Jahresabschlussarbeiten hätten zum Aufgabengebiet der zu besetzenden Stelle gehört. Die eingestellte Bewerberin habe zunächst ihr Abitur absolviert, dann eine Ausbildung zur Bankkauffrau und zur Steuerfachangestellten gemacht und sich schließlich zur Bilanzbuchhalterin weitergebildet. Sie habe als Sachbearbeiterin der Buchhaltung gearbeitet und monatliche internationale Auswertungen nach HGB und USGAAB erstellt und zuletzt als Steuerfachangestellte in einer Steuerberater- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gearbeitet. Die Auswahlentscheidung habe sie allein nach den Qualifikationen der Bewerber getroffen. Allein fachliche Gesichtspunkte seien maßgebend für die Einstellungsentscheidung gewesen. Familienstand und Betreuungspflicht gegenüber Kindern hätten demgegenüber keine Bedeutung gehabt. Die Tatsache eines sieben Jahre alten Kindes und der Familienstand der Klägerin seien aus ihrer, der Beklagten, Sicht kein Problem gewesen, da der Ehemann oder aber andere Familienangehörige sich im Fall einer Erkrankung um das Kind kümmern könnten. Tatsächlich habe sie auch insoweit keine Überlegung angestellt. Die Notiz sei für sie lediglich hilfreich gewesen, weil man dadurch gewusst habe, dass das Kind der Klägerin schon in der Schule sei und damit eine Vollzeitbeschäftigung möglich sei. Es sei nicht richtig, dass verheiratete Mütter nach wie vor schlechtere Einstellungschancen auf dem Arbeitsmarkt hätten. 14

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 22.01.2013 abgewiesen. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung wegen einer Diskriminierung. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes liege nicht vor. Selbst wenn die Beklagte die Klägerin nicht eingestellt haben sollte aufgrund der Tatsache, dass sie Mutter eines siebenjährigen Kindes sei, liege eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts vor. Die Tatsache der Elternschaft bestehe unabhängig vom Geschlecht, da sowohl Bewerber Väter als auch Bewerberinnen Mütter sein könnten. Eine Differenzierung nach der Tatsache der Elternschaft sei keine Differenzierung nach einem in § 1 AGG verpönten Merkmal. Eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG liege nicht vor. Auch eine mittelbare Benachteiligung sei nicht gegeben. Bilde man insoweit die Vergleichsgruppe von Frauen mit einem siebenjährigen Kind auf der einen Seite und Männern mit einem siebenjährigen Kind auf der anderen Seite als Bewerber, so könne die Kammer unter Zugrundelegung einer hypothetischen Betrachtungsweise nicht davon ausgehen, dass Frauen entsprechend häufiger nicht eingestellt würden als Männer. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen in § 45 SGB V könne auch bei hypothetischer Betrachtungsweise nicht davon ausgegangen werden, dass Frauen sich häufiger um ein erkranktes Kind kümmerten als Männer. Im Übrigen sei zu berücksichtigen, dass insoweit 15

keine finanzielle Belastung für den Arbeitgeber bestehe. Eine Gruppenbildung zwischen Frauen mit einem siebenjährigen Kind und Frauen ohne siebenjähriges Kind sei vorliegend nicht möglich, da die Elternschaft kein nach § 1 AGG verpöntes Merkmal sei. Nach alledem habe die Klägerin Indizien für eine diskriminierende Benachteiligung bei der Einstellungsentscheidung nicht dargelegt. Ein Entschädigungsanspruch bestehe nicht.

Das Urteil ist der Klägerin am 25. Februar 2013 zugestellt worden. Die Klägerin hat am 13. März 2013 Berufung eingelegt und diese am 16. April 2013 begründet.

16

Die Klägerin wendet ein, das Arbeitsgericht habe die Vorschriften des AGG und dabei insbesondere die des § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG rechtsfehlerhaft angewandt und ausgelegt. Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG liege eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. Dies sei hier der Fall. Begrifflich sei die Mutterschaft der Status, in den eine Frau durch Geburt, Adoption oder sonstige Annahme eines Kindes gelange (Definition Wikipedia). Soweit das Arbeitsgericht Siegen der Auffassung sei, der Begriff der Mutterschaft in § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG sei in unmittelbarem Zusammenhang der Schwangerschaft zu verstehen, lasse die begriffliche Bedeutung eine solche Auslegung nicht zu. Grundsätzlich sei es denkbar und möglich, dass eine Frau wegen Mutterschaft nicht nur 6 und 8 Wochen nach der Geburt eine Benachteiligung erfahre. So könne auch die Mutter eines erwachsenen, aber schwer kranken oder behinderten Kindes aufgrund ihrer besonderen familiären Verpflichtung gegenüber diesem Kind durchaus auch noch nach Erreichen des Mündigkeitsalters des Kindes eine Benachteiligung wegen ihrer Mutterschaft erfahren. Es bestehe auch rechtlich kein Bedürfnis, den Anwendungsbereich der Mutterschaft tatbestandlich einzuschränken. Es verbleibe bei ihrer Rechtsauffassung, dass sie sich auf eine Benachteiligung gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG berufen könne. Der handschriftlich aufgebrachte Vermerk sei ein Indiz für eine Benachteiligung der Bewerberin wegen Mutterschaft. Die Betreuung eines Kindes im Grundschulalter begründe aus Sicht eines Arbeitgebers das potenzielle Risiko, dass hier nach sechsmonatiger Beschäftigung durch die Arbeitnehmerin ein Anspruch auf Teilzeit nach dem TzBfG geltend gemacht werde. Aufgrund vorgegebener Betreuungszeiten durch entsprechende Einrichtungen müsse der Arbeitgeber auch damit rechnen, dass eine Mutter bezüglich ihrer Arbeitszeiten und bei der eventuellen Ableistung von Überstunden weniger Flexibilität zeige als kinderlose Frauen. Die Auffassung des Arbeitsgerichtes, dass nicht davon ausgegangen werden könne, dass Frauen sich häufiger um ein erkranktes Kind kümmern als Männer, gehe an der Arbeitsrealität vorbei. Gegen diese Wertung durch das Arbeitsgericht sprächen die nachfolgenden Zahlen: Über  $\frac{3}{4}$  aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten seien weiblichen Geschlechts (Quelle: Veröffentlichung des BMFJ). Mit 30,2 Wochenstunden habe Deutschland nach den Niederlanden die zweitkürzeste Frauenarbeitszeit in Europa (Ergebnis einer Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg – Essen). Es werde davon ausgegangen, dass diese Zahlen gerichtsbekannt seien. Gegebenenfalls sei ein Sachverständigengutachten einzuholen. Laut einer DAK-Statistik betrage der Anteil der Männer, die kranke Kinder betreuten, im Jahr 2011 nur 10 % (allerdings Tendenz steigend). Die Teilzeitquote von Frauen in Deutschland liege deutlich über EU-Durchschnitt, statistisch arbeite fast jede zweite Frau in Teilzeit. Statistisch arbeiteten 54,7 % der teilzeitbeschäftigten Frauen in Teilzeit aus familiären Gründen. Bei Untersuchungen zur Personalauswahl sei festgestellt worden, dass die Benachteiligung von Müttern signifikant sei. Die Kompetenz von Müttern werde niedriger eingeschätzt als die kinderloser Bewerberinnen. Wegen der insoweit von der Klägerin als Anhang zur Berufungsbegründung vorgelegten Unterlagen wird auf Blatt 93 - 104 GA Bezug genommen. Allein der Umstand, dass sich ein Mitarbeiter der Beklagten der Mühe unterzogen habe, aus ihrem Lebenslauf das Alter ihres Kindes heraus zu rechnen

17

und dieses handschriftlich unter Beifügung eines Ausrufezeichens und einer Unterstreichung auf dem Lebenslauf zu vermerken, bestätige, dass sowohl das Vorhandensein des Kindes als auch das Alter des Kindes für die Beklagte bei der Auswahl der Bewerber ein relevantes Merkmal gewesen sei. Sie sei nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden, obwohl ihre Qualifikation den in der Stellenausschreibung angegebenen Anforderungen genüge. Der handschriftliche Vermerk begründe eine Vermutung gemäß § 22 AGG, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vorliege. Die Vermutungswirkung werde nicht dadurch entkräftet, dass die Beklagte eine „junge Frau“ eingestellt habe. Unstreitig sei diese junge Frau kinderlos. Bestätigt habe die Beklagte, dass die Einstellung befristet erfolgt sei. Damit könne die Beklagte jedenfalls für zwei Jahre aufgrund der Befristung des Arbeitsverhältnisses das Risiko einer Schwangerschaft und Elternzeit minimieren. Aufgrund der Kinderlosigkeit der eingestellten Mitarbeiterin drohe nicht das Risiko einer Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung eines zu betreuenden Kindes. Ebenfalls sei die Geltendmachung eines Teilzeitananspruches unwahrscheinlich. Bei einer kinderlosen Mitarbeiterin könne die Beklagte auch von einer größeren zeitlichen Flexibilität z.B. in Zusammenhang mit anfallender Mehrarbeit ausgehen. Der Sachverhalt lasse aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen, dass die Benachteiligung wegen des Merkmals des Kindes erfolgt sei. Sie habe im Bewerbungsverfahren eine weniger günstigere Behandlung erfahren als die von der Beklagten eingestellte Bewerberin. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG genüge als Benachteiligung auch die Versagung einer Chance. Nach den Ausschreibungskriterien sei sie jedenfalls nicht als objektiv ungeeignet anzusehen. Aus den vorgetragenen statistisch belegbaren Erfahrungssätzen folge im Übrigen auch, dass entgegen der Wertung durch das Arbeitsgericht auch die Voraussetzungen einer mittelbaren Benachteiligung gegeben seien. Aus den dargelegten und statistisch belegten Zahlen sei der Rückschluss zulässig, dass bei Müttern, jedenfalls von Kindern im Grundschulalter, nicht nur die Gefahr einer merkmalsbedingten Benachteiligung bestehe, sondern von einer vergleichsweise ungünstigeren Behandlung wegen dieses Merkmals auszugehen sei. Dies bestätige auch der Umstand, dass Experten gerade Frauen immer wieder empfehlen würden, Kinder im Lebenslauf zu verschweigen (entsprechende Unterlagen: Anlagen 4 und 5, Bl. 99 – 104 GA). Immer wieder werde in der öffentlichen Diskussion zum Geburtenrückgang in Deutschland die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf als statistisch nachgewiesener Hauptursache genannt. Bei der tatsächlich eingestellten Bewerberin liege unstreitig eine Mutterschaft nicht vor. Es liege also auch eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes vor und zwar im Sinne einer unmittelbaren Benachteiligung.

Die Klägerin beantragt,

18

unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils des Arbeitsgerichts Siegen vom 22.01.2013 die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 6.081,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 21.06.2012 zu zahlen.

19

Die Beklagte beantragt,

20

die Berufung zurückzuweisen.

21

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 AGG bestehe nicht. Bei der Auswahl des geeigneten Bewerbers / der geeigneten Bewerberin habe sie nicht gegen die Bestimmungen der §§ 1 ff. AGG verstoßen. Sie unterhalte einen kleinen Betrieb. Deshalb habe sie unter den Bewerbern diejenigen herausgesucht, die die umfassendsten Kenntnisse vorzuweisen hätten, damit sie möglichst universell eingesetzt werden könnten. Bei der Klägerin sei etwa zu berücksichtigen,

22

dass sie für knapp zwei Jahre nicht in ihrem gelernten Beruf sondern stattdessen als Verkäuferin gearbeitet habe und danach vier Jahre lang überhaupt nicht in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden habe. Demgegenüber habe die Zeugin W1 eine abgeschlossene Ausbildung als Bankkauffrau und als Steuerfachangestellte und sei von August 2003 bis August 2004 als Bezirksleiterin der Landesbausparkasse in K2 und danach als kaufmännische Angestellte bei verschiedenen Unternehmen tätig gewesen. Zum Zeitpunkt der Bewerbung habe Frau W1 in einer namhaften Steuerberater- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gearbeitet. Darüber hinaus habe sie sich bereits seit mehreren Monaten in einer Weiterbildungsmaßnahme zur Bilanzbuchhalterin befunden (Beweis: Zeugnis W1, Zeugnis F1). Ausschlaggebend für die Einstellung der Zeugin W1 sei gewesen, dass die Klägerin „nur“ eine Ausbildung als Bürokauffrau abgeschlossen habe und mit dem Schwerpunkt Kreditorenbuchhaltung gearbeitet habe, wohingegen sich aus den Bewerbungsunterlagen der Zeugin W1 ergebe, dass sie sowohl Erfahrung in der Debitoren- als auch in der Kreditorenbuchhaltung als auch in der Kostenrechnung, Lohnbuchhaltung und bei der Anfertigung von Jahresabschlüssen habe. Die Zeugin W1 sei in jeder Hinsicht fachlich besser qualifiziert als die Klägerin. Der handschriftliche Zusatz „sieben Jahre alt“, den einer ihrer Mitarbeiter für den Geschäftsführer geschrieben habe, sei nichts weiter als die logische Ergänzung der eigenen Angaben der Klägerin, dass sie ein Kind habe, dass sie zwischen Juni 2005 und Mai 2009 nicht gearbeitet habe und dass sie ihre vorletzte Arbeitsstelle wegen Mutterschaft aufgegeben habe. Die Tatsache, dass das Kind zum Zeitpunkt der Bewerbung sieben Jahre alt gewesen sei, habe indes keine Auswirkung auf die Auswahlentscheidung gehabt. Dies gelte umso mehr, als sie, die Beklagte, statt der Klägerin eine – ebenfalls – verheiratete junge Frau eingestellt habe, bei der sie gewissermaßen jederzeit damit rechnen müsse, dass diese schwanger werde. Sie werde dann organisatorischen Aufwand betreiben müssen, um die Zeugin W1 jedenfalls übergangsweise zu ersetzen. Dies werde deutlich schwieriger sein als sich insgesamt darauf einzustellen, dass eine Mitarbeiterin ein bereits siebenjähriges Kind habe, das in die Grundschule gehe und für das allein wegen seines Alters bereits zahlreiche Betreuungsmöglichkeiten bestünden. Der handschriftliche Zusatz „sieben Jahre alt“ stelle mithin kein Indiz für eine Diskriminierung dar. Dies gelte unabhängig davon, dass tatbestandlich weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Benachteiligung nach dem AGG vorliege. Das Arbeitsgericht habe richtig erkannt, dass eine unmittelbare Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes nicht vorliege. Die Tatsache der Elternschaft bestehe unabhängig vom Geschlecht. Eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG liege nicht vor. Denn verboten sei im Rahmen dieses Tatbestandes lediglich eine Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft. Der Begriff der Mutterschaft müsse hier im Zusammenhang mit dem Begriff der Schwangerschaft ausgelegt werden. Auch eine mittelbare Benachteiligung liege nicht vor. Eine solche scheidet bereits begriffsnotwendig aus. Denn erforderlich wäre eine benachteiligende Maßnahme hinsichtlich verschiedener Personengruppen, die sich im Hinblick auf die Merkmale des § 1 AGG unterscheiden. Dass eine Person ein Kind oder Kinder habe, sei aber gar kein geschütztes Merkmal nach § 1 AGG. Die Klägerin mache nicht deutlich, welche allgemeine Regel aufgestellt worden sein solle, die sich mittelbar benachteiligend für die Klägerin ausgewirkt habe. Die Bildung der Vergleichsgruppe „Frauen mit siebenjährigem Kind“ und „Männer mit siebenjährigem Kind“ führe nicht dazu, dass davon auszugehen sei, dass Frauen entsprechend häufiger nicht eingestellt würden als Männer. Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG könne von jedem Arbeitnehmer gestellt werden, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden habe. Selbst wenn die von der Klägerin vorgelegten Statistiken zuträfen, indizierten diese Zahlen keine Benachteiligung der Klägerin aufgrund von Tatbestandsmerkmalen aus dem AGG. Insgesamt habe sie 38 Bewerbungen für die ausgeschriebene Stelle erhalten und zwar 24 von Bewerberinnen und 14 von männlichen Bewerbern. Obwohl sie, die Beklagte, sich unproblematisch für einen männlichen

Bewerber hätte entscheiden können, habe sie sich für die Bewerberin mit der aus ihrer Sicht höchsten Qualifikation entschieden, obwohl es sich hierbei um eine verheiratete junge Frau gehandelt habe, die – wie bereits vorgetragen – jederzeit schwanger werden könne.

Die Kammer hat die Daten und die Auswertung des Mikrozensus 2010 durch das Statistische Bundesamt zur Frage von Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht und den Parteien des Rechtsstreits zur Einsichtnahme vorgelegt (*Keller, Haustein, Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ergebnisse des Mikrozensus 2010, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Januar 2012, S. 30 – 50; destatis/ .../WirtschaftStatistik/ ...VereinbarkeitFamilieBeruf...*) (Bl. 138 ff GA). 23

## **Entscheidungsgründe** 24

Die Berufung der Klägerin ist statthaft und zulässig gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG. Die Klägerin hat ihre Berufung form- und fristgerecht entsprechend den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet. Die Berufung der Klägerin hat hinsichtlich eines Teilbetrages von 3.000,00 € Erfolg. Insoweit war das Urteil des Arbeitsgerichts unter Zurückweisung der weitergehenden Berufung der Klägerin teilweise abzuändern. Der Anspruch der Klägerin folgt aus § 15 Abs. 2 AGG. 25

1. Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet. Die Klägerin ist als Bewerberin „Beschäftigte“ i. S. d. AGG. Nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG gelten als Beschäftigte auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. Die Beklagte ist als „Arbeitgeberin“ passiv legitimiert. Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 AGG ist Arbeitgeber i. S. d. Gesetzes, wer „Personen nach Absatz 1“ des § 6 AGG „beschäftigt“. Arbeitgeber ist also derjenige, der um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis bittet. Dies trifft auf die Beklagte aufgrund der Stellenausschreibung zu. 26

2. Die Klägerin hat den ihr zuerkannten Anspruch von 3.000,00 € innerhalb der gesetzlichen Fristen gemäß §§ 15 Abs. 4 AGG, 61 b Abs. 1 ArbGG geltend gemacht, Hinsichtlich des über 3.000,00 € hinausgehenden Teils der Klageforderung ist die Frist des § 61 b Abs. 1 ArbGG dagegen nicht eingehalten worden. 27

Die Ablehnung der Bewerbung wurde der Klägerin mittels Schreibens der Beklagten vom 02.05.2012 mitgeteilt. Mit Brief vom 06.06.2012 hat die Klägerin Ansprüche nach dem AGG geltend. Damit hat sie die Zwei-Monats-Frist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG gewahrt. Die Beklagte wies die Ansprüche mit Schreiben vom 21.06.2012 zurück. Mit der dann am 20.07.2012 bei dem Arbeitsgericht Siegen eingegangenen und am 01.08.2012 zugestellten Klage hat die Klägerin die Dreimonatsfrist des § 61b Abs. 1 ArbGG für den dort eingeklagten Betrag von 3.000,00 € gewahrt. 28

Die Klageerweiterung auf den Betrag von 6.081,00 € erfolgte dagegen erst mit Schriftsatz vom 04.10.2012. Dieses Datum liegt außerhalb der Dreimonatsfrist des § 61 b Abs. 1 ArbGG. Dies hat zur Folge, dass die Klägerin wegen Versäumens der Klagefrist eine über 3.000,00 € hinausgehende Entschädigung nicht beanspruchen kann. 29

3. Der für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG erforderliche Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG ist zu bejahen. Die hier gegebenen Tatsachen lassen einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG vermuten. Die Beklagte hat die Vermutung nicht auszuräumen vermocht. 30

**a)** Die Klägerin ist i.S.d. § 3 AGG benachteiligt worden. Ein Nachteil liegt bei einer Auswahlentscheidung zur Stellenbesetzung vor, wenn eine Bewerbung abgelehnt wird, ohne zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Eine Benachteiligung kann in der Versagung einer Chance liegen. Durch die Nichteinladung wurde der Klägerin die Chance auf Einstellung versagt (vgl. BAG 19.08.2010 AP AGG § 15 Nr. 5 Rn. 51; BAG 23.08.2012 – 8 AZR 285/11 – AP AGG § 3 Nr. 9).

**b)** Nach dem unterbreiteten Sachverhalt ist eine Benachteiligung wegen des Geschlechts zu vermuten. Die Beklagte hat in den Bewerbungsunterlagen hinter der Angabe der Klägerin „*verheiratet, ein Kind*“ handschriftlich angefügt „*7 Jahre alt!*“ und die sich dann ergebende Wortfolge „*ein Kind, 7 Jahre alt!*“ durchgehend unterstrichen. Darin liegt ein Indiz gemäß § 22 AGG, dass dieser Gesichtspunkt für die Nichtberücksichtigung der Klägerin bedeutsam war. Dieses Indiz lässt eine Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts vermuten. Das Geschlecht gehört zu den nach § 1 AGG verpönten Merkmalen.

32

**aa)** Allerdings stellt ein Abstellen auf das Kriterium „*ein Kind, 7 Jahre alt*“ entgegen der Auffassung der Klägerin keine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts dar. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfahren hat oder erfahren würde. In Satz 2 wird ergänzend klargestellt, dass bei der Stellenbesetzung eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vorliegt. Damit sind indes nur Tatsachen gemeint, die Männer und Frauen nicht in gleicher Weise betreffen können. Das Merkmal der Mutterschaft umfasst nur Umstände, die unmittelbar mit der Schwangerschaft und der Geburt zusammenhängen und untrennbar mit dem Geschlecht der Frau verbunden sind. Darunter fällt beispielsweise die Inanspruchnahme von Mutterschutzzeiten unmittelbar vor und nach der Geburt. Nicht erfasst sind hingegen Umstände, die sowohl die Frau wie auch den Mann aufgrund ihrer Elternschaft betreffen können. Aus diesem Grund stellt beispielsweise ein benachteiligendes Abstellen auf die Inanspruchnahme von Elternzeit keine unmittelbare Benachteiligung wegen Mutterschaft und damit keine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts dar (BAG 27.01.2011 AP TVöD § 17 Nr. 1 = NZA 2011, 1361). Gleiches gilt hier für das Merkmal „*ein Kind, 7 Jahre alt*“, auch dieses kann den Mann aufgrund seiner Elternschaft betreffen.

33

**bb)** Ein Abstellen auf das Merkmal „*ein Kind, 7 Jahre alt*“ erfüllt jedoch entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts den Tatbestand einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts i.S.d. § 3 Abs. 2 AGG.

34

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer 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 des Ziels angemessen und erforderlich. Damit sind Konstellationen erfasst, in denen durch die angewandten Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Träger eines der Merkmale des § 1 AGG zahlenmäßig wesentlich stärker benachteiligt werden als Personen, bei denen dieses Merkmal nicht vorliegt. Es geht um Situationen, in denen die nachteilige Auswirkung typischerweise überwiegend gruppenangehörige Personen trifft: Dies kann die Vermutung begründen, dass gerade die Gruppenzugehörigkeit maßgebliche Ursache der Benachteiligung ist (ErfK-Schlachter, 13. Aufl. 2013, § 3 AGG Rn. 7 unter Hinweis u.a. auf EuGH 27.10.1993 „Enderby“ AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 50 = NZA 1994, 797 u. BAG 18.05.2006 AP TV SozSich § 8 Nr. 1 = NZA

35

2007, 103). Bei der Prüfung, ob eine mittelbare Benachteiligung gegeben ist, ist der Gesamtheit der Personen, die von der Regelung erfasst werden, die Gesamtheit der Personen gegenüber zu stellen, die durch die Regelung benachteiligt werden. Im Vergleich dieser Gruppen ist zu überprüfen, ob die Träger eines Merkmals des § 1 AGG besonders benachteiligt sind (*BAG 27.01.2011 AP TVöD § 17 Nr. 1 Rn. 28= NZA 2011, 1361*). Eine verbotene mittelbare Benachteiligung wegen des weiblichen Geschlechts setzt deshalb voraus, dass sich in der durch die Maßnahme oder Regelung benachteiligten Gruppe im Vergleich zur begünstigten Gruppe wesentlich mehr Frauen befinden als Männer (*BAG 19.01.2011 AP AGG § 3 Nr. 7 Rn. 33*).

Die Möglichkeit einer mittelbaren Diskriminierung ist etwa angenommen worden, wenn bei einer Stellenausschreibung fehlerfreie Deutschkenntnisse gefordert werden; dies hat typischerweise besonders nachteilige Auswirkungen auf Bewerber anderer ethnischer Gruppen (*LAG Hamm 17.07.2008 – 16 Sa 544/08 - NZA-RR 2009, 13*). Eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts ist bejaht worden, wenn Teilzeitbeschäftigte für Überstunden in der Zeitspanne zwischen dem regulären Ende ihrer Arbeitszeit und derjenigen von Vollzeitbeschäftigten geringer vergütet werden als die von Letzteren erbrachten regulären Arbeitsstunden, wenn die Ungleichbehandlung wesentlich mehr Frauen als Männer betrifft (*EuGH 06.12.2007 – C-300/06 – AP EG Art. 141 Nr. 17 = NZA 2008, 31*).

In der Literatur wird eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts beispielsweise angenommen, wenn bei einer Einstellung die Anforderung besonderer zeitlicher Flexibilität gestellt wird. Eine solche berufliche Anforderung ist geeignet, Frauen besonders stark zu beeinträchtigen, weil diese auch heute noch überwiegend für Familie und Haushalt zuständig sind (*Bauer-Göpfert-Krieger, AGG, 3. Aufl. 2011, § 3 AGG Rn. 38 a.E.*). Feldhoff nimmt ein Problem mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts an, wenn es um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten geht, weil diese noch immer überwiegend Frauen gesellschaftlich zugewiesen sind und von ihnen erfüllt werden (*jurisPK-Familie und Beruf-Feldhoff, 2009, Kapitel 8.1 Vorbemerkungen Rn. 1, 2 = S. 421*).

Entsprechendes gilt hier für das Merkmal „*ein Kind, 7 Jahre alt*“. Mit diesem Merkmal ist die Frage der Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Betreuung eines minderjährigen Kindes im Grundschulalter in den Blick genommen. Die Thematik „Vereinbarkeit von Familie [mit minderjährigen Kindern] und Beruf“ betrifft in der gesellschaftlichen Realität der Bundesrepublik ganz vorrangig die Frauen. So stimmen die oben genannten Stimmen in der Literatur darin überein, dass die Kinderbetreuung nach wie vor überwiegend als Aufgabe der Frau gesehen wird und vorrangig von Frauen wahrgenommen wird (*Bauer-Göpfert-Krieger, aaO; jurisPK-Familie und Beruf-Feldhoff aaO*). Bestätigt findet sich dieser Befund in den Daten und der Auswertung des Mikrozensus 2010 durch das Statistische Bundesamt (*Keller, Haustein, Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ergebnisse des Mikrozensus 2010, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Januar 2012, S. 30 – 50; destatis/.../WirtschaftStatistik/...VereinbarkeitFamilieBeruf...*). Demzufolge beeinflussen Familiengründung und Kinder insbesondere bei den Frauen das Erwerbsverhalten. Während bei den Müttern die höchste Erwerbstätigkeitsquote von etwa 70 % erst im Alter von 40 bis 50 Jahren erreicht wird, sind Väter durchgängig häufiger erwerbstätig als Männer ohne Kind. Aktiv erwerbstätig sind 60 % der Mütter und 84 % der Väter. Von den erwerbstätigen Müttern arbeiten wiederum 70 % (nur) in Teilzeit, während es bei den Vätern nur knapp 6 % sind. Mit zunehmendem Alter des Kindes steigt die Erwerbstätigenquote der Mütter deutlich an, während bei den Vätern die Beteiligung am Erwerbsleben weitgehend unabhängig vom Heranwachsen der Kinder ist. Wenn beide Partner erwerbstätig sind, ist eine Vollzeitbeschäftigung des Vaters in Kombination mit einer Teilzeittätigkeit der Mutter das mit

Abstand häufigste Arbeitszeitmodell. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt vor allem für Frauen eine besondere Herausforderung dar (*Keller, Haustein, aaO S. 31, 33, 34, 43; vgl. auch: Schleusener-Suckow-Voigt, AGG, 3. Aufl. 2011, § 22 AGG Rn. 32 [Voigt]*).

Eine Differenzierung nach dem Kriterium „*ein Kind, 7 Jahre alt*“ ist im hier zu entscheidenden Fall nicht sachlich gerechtfertigt durch ein rechtmäßiges Ziel, das die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich erscheinen lässt (§ 3 Abs. 2 letzter Halbsatz AGG). Bauer-Göpfert-Krieger bejahen eine Rechtfertigung des Einstellungskriteriums „zeitliche Flexibilität“ beispielhaft für den Anwaltsberuf, für den zeitliche Flexibilität notwendige Voraussetzung sei (*Bauer-Göpfert-Krieger, AGG, 3. Aufl. 2011, § 3 AGG Rn. 38 a.E.*). Vergleichbare rechtfertigende Umstände i.S.d. § 3 Abs. 2 letzter Halbsatz AGG sind bei dem hier zu beurteilenden Sachverhalt nicht feststellbar. 39

**c)** Mit der handschriftlichen Ergänzung und der Unterstreichung der Wortfolge „*ein Kind, 7 Jahre alt!*“ in den Bewerbungsunterlagen der Klägerin ist eine Hilfstatsache gegeben, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lässt. 40

Nach § 22 AGG ist von einer Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes auszugehen, wenn eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen des in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen. Dann trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Eine weniger günstige Behandlung wegen des fraglichen Merkmals ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an das Merkmal anknüpft oder dadurch motiviert ist. Ausreichend ist, dass das Merkmal Bestandteil eines Motivbündels war, das die Entscheidung beeinflusst hat (*BAG 23.08.2012 AP AGG § 3 Nr. 9 – 8 AZR 285/11 – Rn. 30 mwN*). Auf ein schuldhaftes Handeln oder gar eine Benachteiligungsabsicht kommt es nicht an (*BAG 23.08.2012 AP AGG § 3 Nr. 9 – 8 AZR 285/11 – Rn. 30*). Die Hilfstatsache muss nicht zwingend den Schluss auf die Kausalität zulassen. Es reicht aus, wenn nach allgemeiner Lebenserfahrung für eine Verknüpfung der Benachteiligung mit dem fraglichen Merkmal des § 1 AGG eine überwiegende Wahrscheinlichkeit besteht (*BAG 23.08. 2012 AP AGG § 3 Nr. 9 – 8 AZR 285/11 – Rn. 32; BAG 22.07.2010 AP AGG § 22 Nr. 2 – 8 AZR 1012/08*). 41

Die handschriftlichen Ergänzung und Unterstreichung der Wortfolge „*ein Kind, 7 Jahre alt!*“ spricht nach der allgemeinen Lebenserfahrung dafür, dass die damit gekennzeichnete Problematik der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit Teil eines Motivbündels war, das zur Ablehnung der Bewerbung der Klägerin geführt hat. Diese Indizwirkung ist durch das Vorbringen der Beklagten nicht ausgeräumt. Der Hinweis, dass die eingestellte Bewerberin besser qualifiziert sei, widerlegt die Vermutung nicht. In § 15 Abs. 2 AGG ist bestimmt, dass der Entschädigungsanspruch bei einer Nichteinstellung auf maximal drei Monatsgehälter beschränkt ist, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Aus dieser Gesetzesformulierung geht hervor, dass nicht nur Benachteiligungen bei der Auswahlentscheidung selbst sondern auch Benachteiligungen im Auswahlverfahren sanktioniert werden. So hat das BAG eine Benachteiligung bereits in der Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch gesehen (*BAG 28.05.2009 – 8 AZR 536/08 – AP AGG § 8 Nr.1 = NZA 2009,1016; Schleusener-Suckow-Voigt, AGG 3. Aufl. 2011, § 15 Rn. 34 [Voigt];*). Durch den Hinweis auf die Einstellung einer besser qualifizierten Bewerberin ist nicht nachgewiesen, dass das pönalisierte Merkmal bei der Entscheidung überhaupt keine Rolle gespielt hat. Der Nachweis muss so geführt werden, dass der Einfluss unzulässiger Kriterien positiv ausgeschlossen werden kann (*BAG 05.02.2004 – 8 AZR 112/03 – AP BGB § 611 a Nr. 23 =* 42

NZA 2004, 540; *Schleusener-Suckow-Voigt*, AGG 3. Aufl. 2011, § 22 Rn. 47 [Voigt]). Die Indizwirkung ist weiter auch nicht durch den Umstand widerlegt, dass die berücksichtigte Bewerberin eine junge Frau ohne Kinder ist. Insoweit ist anerkannt, dass die geschlechtsspezifische Benachteiligung in einer solchen Situation darin liegt, dass an das geschlechtsspezifische Kriterium der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit (.s.o.) angeknüpft worden ist und ein hypothetischer männlicher Bewerber nach der Lebenserfahrung nicht wegen des Kriteriums „*ein Kind, 7 Jahre alt*“ benachteiligt worden wäre (vgl. *Bauer-Göpfert-Krieger*, AGG, 3. Aufl. 2011, § 3 AGG Rn. 19 a.E. für den Fall der *Bevorzugung einer nicht schwangeren Bewerberin gegenüber einer schwangeren Bewerberin mit möglicherweise besseren Noten*). Der Hinweis der Beklagten, bei einer Bewerberin mit einem siebenjährigen Kind sei die zu erwartende Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses durch die Aufgabe der Kinderbetreuung geringer zu veranschlagen als bei einer jungen Frau ohne Kind, die ja im Verlaufe des – hier befristeten - Arbeitsverhältnisses schwanger werden könne, findet keine zureichende Stütze in der Lebenserfahrung, um hinreichend sicher ausschließen zu können, dass die Familiensituation der Klägerin keinerlei Rolle innerhalb eines Motivbündels für die Ablehnung ihrer Bewerbung gespielt hat. Weitere Umstände für eine Widerlegung der Indizwirkung sind nicht ersichtlich.

3. Der Klägerin steht eine Entschädigung in der ausgerichteten Höhe von 3.000,00 € zu. Nach § 15 Abs. 2 AGG kann die benachteiligte Person bei Vorliegen der Voraussetzungen der §§ 15 Abs. 2, Abs. 1, 7 Abs. 1, 3 Abs. 2, 1 AGG wegen des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung beanspruchen. Bei einer Nichteinstellung darf die Entschädigung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahlentscheidung nicht eingestellt worden wäre. Der zuerkannte Betrag unterschreitet diese Grenze deutlich. Die zuerkannte Entschädigung von 3.000,00 € liegt etwas unter dem 1½fachen des Monatsentgelts der ausgeschriebenen Stelle. Dieser Betrag ist angemessen; auf jeden Fall ist er nicht zu hoch bemessen. Bei der Festsetzung der Entschädigung sind die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Zu diesen zählen etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles. Ferner ist auch der Sanktionszweck der Norm zu berücksichtigen, so dass auch bedeutsam ist, dass der Betrag zur Erzielung einer wirklich abschreckenden Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber geeignet ist (*BAG 23.08.2012 – 8 AZR 285/11 – AP AGG § 3 Nr. 9 Rn. 38; BAG 22.01.2009 – 8 AZR 906/07 – AP AGG § 15 Nr. 1 Rn. 82*). In der Kommentarliteratur wird ausgeführt, dass der angemessene Entschädigungsbetrag bei einer Einstellungsdiskriminierung in den meisten Fällen innerhalb einer Spanne von 500,00 € bis 10.000,00 € liegen werde (*Schleusener-Suckow-Voigt*, AGG 3. Aufl. 2011, § 15 Rn. 50 [Voigt]) oder dass regelmäßig eine Entschädigung von ein bis eineinhalb Monatsentgelten angemessen sein dürfte (*Bauer-Göpfert-Krieger*, AGG, 3. Aufl. 2011, § 15 AGG Rn. 35). Hier hat die Kammer insbesondere berücksichtigt, dass es sich nicht um einen Fall der unmittelbaren Benachteiligung handelt sondern „nur“ um eine mittelbare Benachteiligung. Andererseits geht es um eine Problematik, deren Bedeutsamkeit für die Beschäftigungssituation weiblicher Beschäftigter Gegenstand eines seit Jahren breit geführten gesellschaftspolitischen Diskurses ist. Art und Schwere der Beeinträchtigung und der Gesichtspunkt abschreckender Wirkung lassen den Betrag von 3.000,00 € geboten erscheinen. Ob ggf. auch ein (etwas) höherer Betrag angemessen wäre, kann dahingestellt bleiben. Innerhalb der dreimonatigen Klagefrist des § 61 b Abs. 1 ArbGG hat die Klägerin einen konkret bezifferten Klageantrag über lediglich 3.000,00 € anhängig gemacht. Die spätere Erweiterung der Klage erfolgte nach Ablauf der Klagefrist (s.o.). Da die Klagefrist wie die zweite Stufe einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist wirkt (*Schleusener-Suckow-Voigt*,

AGG 3. Aufl. 2011, § 15 Rn. 80 [Voigt]), ist die Klägerin auf den innerhalb der Klagefrist eingeforderten Betrag von 3.000,00 € beschränkt. Wegen des 3.000,00 € übersteigenden Betrags war die Klage aus den Gründen des § 61 b Abs. 1 ArbGG abzuweisen. Die Zinsforderung ist begründet gemäß §§ 286, 288, 247 BGB.

4. Die Kosten des Rechtsstreits waren den Parteien entsprechend dem Ausmaß des jeweiligen Unterliegens aufzuerlegen, § 92 Abs. 1 ZPO. Wegen grundsätzlicher Bedeutung hat die Kammer für beide Parteien die Revision zugelassen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. 44