

Gericht: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 5. Kammer
Entscheidungsdatum: 05.12.2024
Aktenzeichen: 5 SLa 81/24
ECLI: ECLI:DE:LAGRLP:2024:1205.5SLA81.24.00
Dokumenttyp: Urteil
Quelle: 
Normen: § 11 AGG, § 15 AGG, § 22 AGG

Entschädigungsanspruch - erfolgloser Bewerber - Benachteiligung wegen des Alters

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Koblenz, 15. Februar 2024, 2 Ca 2610/23, Urteil

Tenor

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 15. Februar 2024, Az. 2 Ca 2610/23, abgeändert und die Klage abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters zu zahlen.
- 2 Der am 1. November 1973 geborene Kläger ist Rechtsanwalt. Mit Ausbildungsschwerpunkt im Wirtschaftsrecht legte er das erste juristische Staatsexamen 1998 mit der Note "vollbefriedigend", das zweite im Jahr 2000 mit der Note "befriedigend" ab. Die unweit vom Wohnsitz des Klägers ansässige Beklagte annoncierte über ihre Homepage seit Dezember 2022 eine Stelle für einen
- 3 **Syndikusrechtsanwalt (m/w/d) Wirtschaftsrecht.**
- 4 In der Stellenausschreibung heißt es auszugsweise:
- 5 **„Deine Aufgaben - Juristische Beratung und Begleitung**
- 6 - Du bist unser Ansprechpartner - bei der Beratung der Hauptverwaltung sowie der operativen Einheiten in den Gebieten Handels-, Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht, Vertragsrecht, Kartell- und Wettbewerbsrecht, IT-Recht und Datenschutz, Umwelt- und Energierecht sowie Compliance,
- 7 - Du hast immer alles im Blick - bei der juristischen Begleitung im operativen Geschäft wie auch von Projekten und Vertragsverhandlungen, insbesondere in den

Bereichen Digitalisierung, Einkauf und Vertrieb, Anlagen, Grundstücks- und Beteiligungserwerb sowie bei Umstrukturierungen

- 8 - Du bringst zusammen, was zusammengehört - bei der Steuerung von externen Rechtsanwaltskanzleien in Spezialthemen.

9 **Unsere Unternehmensleistungen - Wertschätzung für dein Engagement**

10 ...

11 **Dein Profil - Analytische Denkweise und Verhandlungsgeschick**

- 12 - Du hast eine juristische Ausbildung mit mindestens einem Prädikat abgeschlossen.

- 13 - Du bist Berufseinsteiger oder besitzt bis ca. 6 Jahre Berufserfahrung.

- 14 - Exzeptionelles analytisches, konzeptionelles und strategisches Denken zeichnen Dich aus.

- 15 - Eine selbstständige und kreative Arbeitsweise, sehr gute kommunikative Fähigkeiten sowie überzeugendes Verhandlungsgeschick runden Dein Profil ab."

16 Im oberen Teil der Stellenanzeige findet sich neben dem Schriftzug "Mein Wert wird erkannt" das Bild einer Mitarbeiterin der Beklagten, die 28 Jahre alt sein soll. Im unteren Teil ist unter der Überschrift "Lerne unser Unternehmen kennen" eine Vierpersonengruppe abgebildet. Daneben findet sich die Bezeichnung „Dein Recruiting Team“ mit zwei Durchwahltelefonnummern. Bewerber werden mit den Worten „Nimm einfach Kontakt zu uns auf“ eingeladen, bei Fragen anzurufen.

17 Der Kläger bewarb sich am 3. Mai 2023 und fügte seiner Bewerbung einen Lebenslauf bei. Dem Lebenslauf ist (hier nur stichwortartig) folgender Werdegang zu entnehmen:

18	Tätigkeit	von-bis
	Sachgebietsleiter in der Finanzverwaltung Rheinland-Pfalz	10/2000 - 01/2003
	Referent im Bundesministerium der Finanzen	02/2003 - 02/2005
	selbstständiger Rechtsanwalt	06/2005 - 01/2006
	Syndikusrechtsanwalt bei der Landesbank Z. Rechtsanwalt, freiberuflich	02/2006 - 06/2012 seit 07/2012
	Anstellungen währenddessen:	
	- Syndikusrechtsanwalt bei der F-Bank AG	01/2013 - 06/2013
	- Syndikusrechtsanwalt bei einem Versicherungs- und Finanzvermittler (R..de GmbH)	02/2017 - 09/2018
	- Syndikusrechtsanwalt bei einem mittelständischen Betreiber von Freizeiteinrichtungen (T. Betriebs GmbH)	02/2021 - 07/2021
	- Syndikusrechtsanwalt bei einem Zahlungsinstitut (O. GmbH)	11/2022 - 04/2023

19 Am 12. Mai 2023 übersandte die Personalabteilung der Beklagten dem Kläger eine Absage. Mit E-Mail vom 7. Juli 2023 machte der Kläger die Zahlung einer Geldentschädigung iHv. € 28.000,00 (vier Monatsgehälter) geltend. Er ist der Ansicht, er sei wegen seines Alters benachteiligt worden, weil die Beklagte „Berufungseinsteiger“ gesucht und als Obergrenze „ca. 6 Jahre Berufserfahrung“ festgelegt habe. Die Beklagte wies diesen Anspruch mit Schreiben vom 15. August 2023 im Wesentlichen mit der Begründung zurück, der Kläger sei ausweislich des vorgelegten Lebenslaufs aus drei seiner letzten vier Arbeitsverhältnisse innerhalb der ersten sechs Monate ausgeschieden. Das lasse darauf schließen, dass er entweder die Probe- bzw. Wartezeit nicht bestanden oder selbst kein wirkliches Interesse an einer langfristigen Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Unternehmen gehabt habe. Der Kläger erhob am 5. Oktober 2023 Klage. Er verlangt eine Entschädigung, die ein erzielbares Bruttomonatsgehalt, das er mit € 7.000,00 angibt, nicht unterschreiten sollte. Die Beklagte habe ihn wegen seines Alters benachteiligt. Soweit sie die Ablehnung auf seine berufliche Historie stütze, stelle dies eine erneute selbständige Altersdiskriminierung dar, denn ältere Bewerber hätten typischerweise bereits in mehreren und ggf. kürzeren Arbeitsverhältnissen gestanden.

20 **Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,**

21 die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Entschädigung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch € 7.000,00 nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20. Juli 2023 zu zahlen.

22 **Die Beklagte hat beantragt,**

23 die Klage abzuweisen.

24 Sie hat zusammengefasst vorgetragen, der Leiter ihrer Rechtsabteilung und dessen Stellvertreter hätten nach Sichtung sämtlicher Bewerbungen die Entscheidung getroffen, dem Kläger abzusagen. Dafür sei ausschlaggebend gewesen, dass drei Arbeitsverhältnisse des Klägers (seit Juli 2012) nicht länger als sechs Monate gedauert hätten. Dies lege den Schluss nahe, dass ihm während der Probezeit aufgrund nicht ausreichender Leistungen gekündigt worden sei oder er selbst - aus welchen Gründen auch immer - das Arbeitsverhältnis beendet habe. Der Kläger habe keine Begründung für diese Auffälligkeiten im Lebenslauf angegeben. Weil aus ihrer Sicht ein hohes Risiko bestanden habe, dass der Kläger entweder leistungsschwach oder unstetig sein könnte, habe sie sich gegen ihn entschieden. Der Kläger habe innerhalb der letzten elf Jahre (seit Juli 2012) nur in einen Zeitraum von insgesamt drei Jahren und zwei Monaten in einem Anstellungsverhältnis gestanden. In der restlichen Zeit von sieben Jahren und acht Monaten sei zu vermuten, dass er keiner regelmäßigen Tätigkeit nachgegangen sei. Laut Lebenslauf sei der Kläger seit Juli 2012 als Rechtsanwalt tätig. Ihre Internetrecherche habe allerdings ergeben, dass er keine Kanzlei-Homepage eingerichtet habe. Dies lasse darauf schließen, dass er nicht ständig und professionell wirtschaftsrechtliche Mandate betreut habe.

25 Von einer weitergehenden Darstellung des unstrittigen Tatbestandes und des erstinstanzlichen Parteivorbringens wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen und auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils vom 15. Februar 2024 Bezug genommen.

- 26 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und - zusammengefasst - ausgeführt, der Kläger habe Indizien iSv. § 22 AGG vorgetragen, aus denen geschlossen werden könne, dass er wegen seines Alters benachteiligt worden sei. Eine Stellenausschreibung dürfe nicht entgegen § 11 AGG persönlichkeitsmerkmalsdiskriminierende Ausschlussgesichtspunkte enthalten. Mit der Suche nach "Berufseinsteigern" mit "bis ca. sechs Jahre(n) Berufserfahrung" habe die Beklagte unter Anspielung auf das berufliche Anfangs-, Eingangs-, Einstiegsalter unter allenfalls erster, geringer, einschlägiger Berufserfahrung auf einen Bewerberkreis ohne Personen im bereits fortgeschrittenem und erfahrenem Berufstätigkeitsstadium abgestellt. Damit habe sie typischerweise ältere Menschen - wie den Kläger - mittelbar ausgegrenzt. Es komme hinzu, dass im oberen Teil der Stellenausschreibung neben dem Schriftzug "Mein Wert wird erkannt" ins Auge springend noch das Konterfei einer augenscheinlich jugendlichen Person und am unteren Rand eine Vierpersonengruppe in legerer Kleidung unter der Überschrift "Lerne unser Unternehmen kennen", abgebildet seien. Dies illustriere eine eher jüngere Belegschaft und unterstreiche noch den Eindruck, dass keine älteren Bewerber angesprochen werden sollen. Die Beklagte habe gegen die Diskriminierungsvermutung keine Umstände für einen über jeden Benachteiligungsverdacht erhabenen Auswahlprozess dargetan (§ 286 Abs. 1 ZPO). Sie berufe sich auf die Kriterien der „Lebenslaufbeständigkeit“ und „Lebenslaufstringenz“. Dadurch setzte sie sich zum einen in Widerspruch zu ihrem ausdrücklich nur an Personen im Berufsanfängerstadium adressierten Anforderungsprofil. Zum anderen benachteilige das Abstellen auf die Stringenz und Bruchlosigkeit des Berufslebenslaufs, also auf möglichst wenige Anstellungswechsel unter streng verstetigter Fachpraxis, den Kläger ebenfalls wegen seines Alters. Ein Berufslebenslauf weise zwangsläufig mit zunehmendem Berufs- wie Lebensalter eine gewisse Brüchigkeit und nachlassende Stringenz auf. Auf eine Bruchlosigkeit gleichwohl äußersten Wert zu legen, heiße nichts anderes, als ältere Menschen tendenziell auszugrenzen. Soweit die Beklagte zudem daran Anstoß nehme, dass der Kläger ca. dreieinhalb Jahre als Einzelanwalt ohne eigene Homepage gearbeitet habe, fehle ihrem Vorbringen hinreichende Substanz, um daraus einen Stringenz- und/oder Beständigkeitsmangel in wirtschaftsrechtlichen Berufsbiographien ableiten zu können. Wegen weiterer Einzelheiten der erstinstanzlichen Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils vom 15. Februar 2024 Bezug genommen.
- 27 Gegen das am 23. Februar 2024 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 20. März 2024 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 21. Mai 2024 verlängerten Frist mit Schriftsatz vom 21. Mai 2024 begründet.
- 28 Sie macht im Wesentlichen geltend, ihre Stellenausschreibung verstoße nicht gegen das Verbot der benachteiligenden Ausschreibung nach § 11 AGG und begründet somit auch nicht die Vermutung einer altersbezogenen Benachteiligung gemäß § 22 AGG. Die vom Arbeitsgericht genannten Beispielsfälle deckten sich nicht mit dem vorliegenden Fall. Die von ihr verwendete Formulierung „Du bist Berufseinsteiger oder besitzt bis ca. 6 Jahre Berufserfahrung“ sei deutlich weiter gefasst, als die vom Arbeitsgericht zum Vergleich herangezogenen Beispielsfälle aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Sie habe in ihrer Stellenausschreibung gerade keine fixe Obergrenze der Berufserfahrung angegeben, sondern lediglich einen Circa-Wert. In einer vergleichbaren Fallgestaltung (BAG 20.01.2017 - 8 AZR 73/16) sei das Bundesarbeitsgericht zu dem Schluss gelangt, dass die Anforderung bereits vorhandener erster einschlägiger Berufserfahrung altersunabhängig sei, denn entsprechende Berufserfahrung könnten in jedem Alter gemacht wer-

den. Soweit darüber hinaus auch Berufsanfänger angesprochen seien, liege darin allenfalls eine Öffnung des Bewerbungsverfahrens auch für jüngere und damit keine Benachteiligung älterer Bewerber. Ihre Stellenanzeige liste eingangs dezidiert die Gebiete „Handels-, Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht, Vertragsrecht, Kartell- und Wettbewerbsrecht, IT-Recht und Datenschutz, Umwelt- und Energierecht sowie Compliance“ auf. Die Berufserfahrung, auf die ihre Stellenanzeige verweise, beziehe sich auf diese Rechtsgebiete. Hinzu komme, dass in der Stellenanzeige nicht der Begriff „Berufsanfänger“, sondern der Begriff „Berufseinsteiger“ verwendet werde. Die Begriffe seien - entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts - nicht gleichbedeutend. Auch die in der Stellenanzeige verwendeten Fotos von Mitarbeitern trügen nicht zum Gesamteindruck bei, dass sie nur junge Mitarbeiter gesucht habe. Die im oberen Teil der Stellenanzeige abgebildete Mitarbeiterin sei zum Zeitpunkt der Aufnahme nicht im jugendlichen Alter gewesen, wie das Arbeitsgericht vermute, sondern 28 Jahre alt. Sie sei damit natürlich jünger als der Kläger, es gebe aber keinen Erfahrungssatz, dass das Alter der in einer Stellenanzeige abgebildeten Personen stellvertretend für die gesuchte Stellenbesetzung sei. Bei den vier am Ende der Stellenanzeige abgelichteten Personen handele es sich um ihr Personal-Recruiting-Team in der Zusammensetzung zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Stellenanzeige. Die Auswahl sei also nicht willkürlich und könne nicht beispielgebend für den gesuchten Mitarbeiter sein und auch nicht so verstanden werden, denn die vier Personen seien in der Anzeige ausdrücklich als Recruiting-Team bezeichnet worden. Sie habe für den Fall, dass das Gericht von einer mittelbaren Diskriminierung ausgehen sollte, den Gegenbeweis angetreten. Sie habe unter Beweisantritt vorgetragen, dass der sehr auffällige Lebenslauf des Klägers ausschließlicher Grund für ihre Absage gewesen sei. Drei Arbeitsverhältnisse des Klägers seien vor Ablauf der Probezeit beendet worden. Zudem habe der Kläger in den zurückliegenden zehn Jahren und neun Monaten nur drei Jahre und ein Monat berufliche Erfahrungen nachgewiesen. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts sei die Auswertung des Lebenslaufs des Klägers nicht altersdiskriminierend. Wollte man dem Arbeitsgericht folgen, dass die Verwendung von Angaben im Lebenslauf mittelbar altersdiskriminierend sei, dürften Lebensläufe überhaupt keine Beurteilungsgrundlage für die Auswahl von Bewerbern mehr sein. Das Argument sei im vorliegenden Fall auch deshalb nicht stichhaltig, weil sie die zur Ablehnung der Bewerbung des Klägers ausschlaggebenden Informationen dem von ihm selbst eingereichten Lebenslauf entnommen habe.

29 **Die Beklagte beantragt zweitinstanzlich,**

30 das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 15. Februar 2024, Az. 2 Ca 2610/23, abzuändern und die Klage abzuweisen.

31 **Der Kläger beantragt,**

32 die Berufung zurückzuweisen.

33 Er verteidigt das angefochtene Urteil. Die Stellenanzeige der Beklagten sei diskriminierend formuliert. Der Formulierung „Du bist Berufseinsteiger oder besitzt bis ca. 6 Jahre Berufserfahrung“ komme im vorliegenden Fall im Endeffekt dieselbe Wirkung zu wie dem - laut Rechtsprechung per se - diskriminierenden Begriff „Berufsanfänger“. Die eingezogene Obergrenze werde nicht durch die Verwendung eines Zusatzes wie „ca.“ neutralisiert. Ein solcher Zusatz eröffne lediglich eine gewisse Toleranz bei generell fortbestehender Obergrenze. Der Kreis der diskriminierten Bewerber sei zwar kleiner, als wenn keine Berufserfahrung vorhanden sein dürfe, erfasse jedoch im Berufsleben stehende Personen - wie ihn - mit über 20 Jahren Berufserfahrung. Insbesondere fehle ei-

ne Konkretisierung der unter der Überschrift „Dein Profil“ zugelassenen Berufserfahrung auf die unter der Überschrift „Deine Aufgaben“ genannten Rechtsgebiete mittels eines Begriffs wie „einschlägig“. Der Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und den Rechtsgebieten sei nicht einmal räumlich gegeben, wobei auch dies nicht hinreichend sei. Nach der Rechtsprechung (BAG 26.02.2017 - 8 AZR 73/16 - Rn. 42) sei allenfalls die Anforderung zeitlich begrenzter, einschlägiger Berufserfahrung altersunabhängig, wobei das Wort „einschlägig“ im vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall zusätzlich um die Formulierung „in den genannten Rechtsgebieten“ ergänzt gewesen sei. Diskriminierungsfreie Stellenanzeigen enthielten daher regelmäßig die erforderliche Bezugnahme mit Formulierungen wie „einschlägig“ oder „in den genannten Aufgabengebieten“ bzw. „Rechtsgebieten“ bzw. „in ähnlicher Position“. Im Hinblick auf den durch die Fotos vermittelten Gesamteindruck der Stellenanzeige sei festzuhalten, dass optische Bestandteile einer Anzeige ebenso geeignet seien, potentielle Bewerber anzusprechen oder von einer Bewerbung abzuhalten, wie textliche Bestandteile. Im vorliegenden Fall verstärke der optische Eindruck der Anzeige das Interesse der Beklagten an der Gewinnung ausschließlich jüngerer Mitarbeiter. Je nach Perspektive könne man die im oberen Teil der Stellenanzeige abgebildete Person mit dem Arbeitsgericht durchaus als augenscheinlich jugendliche Person begreifen, unabhängig davon, ob sie nach ihrem Lebensalter als jugendlich gelten könnte. Die eine jüngere Belegschaft illustrierende Vierpersonengruppe unterhalb der Überschrift „Lerne unser Unternehmen kennen“ vermittele den Eindruck, dass keine älteren Bewerber angesprochen werden sollen. Entgegen der Ansicht der Beklagten, sei der Schluss, dass dort das Recruiting-Team als solches abgebildet sei, keineswegs zwingend. Die Wörter „Dein Recruiting Team“ befinde sich in der Mitte der Seite, oberhalb von zwei Durchwahltelefonnummern, die man bei Fragen anrufen könne. Bezögen sich die Wörter „Dein Recruiting Team“ entgegen der räumlichen Positionierung auch auf die Vierpersonengruppe, wäre die Angabe von vier statt zwei Durchwahltelefonnummern, ggf. unter Zuordnung zur jeweiligen Person einschließlich Angaben zu ihrer Position im Unternehmen, zu erwarten gewesen. Einem Gegenbeweis der Beklagten, dass ihre Spekulationen über seinen Lebenslauf sowie über - von ihr nicht spezifizierte - Probezeiten für die Absage ausschlaggebend gewesen seien, stehe bereits entgegen, dass sie nicht seine gesamte berufliche Vergangenheit gewürdigt habe. Sie habe ihre Perspektive vielmehr ausschließlich auf einen Zeitraum gerichtet, innerhalb dessen sie offenbar eine Stütze für ihre Annahme - anhand bloßer Datumsangaben - zu finden meinte. Es bleibe nebulös, welche Anzahl an Arbeitsverhältnissen mit welcher Mindestdauer die Beklagte vor Beginn des Auswahlprozesses als zulässig und nicht zum Ausschluss aus dem Auswahlverfahren führend betrachtet hätte. Derartige Kriterien seien wesentlich enger mit den in einer Wechselwirkung stehenden Aspekten von Lebenslauf, Berufserfahrung und Alter verknüpft, als bspw. ein Ranking der Kandidaten nach Abschlussnoten. Das Kriterium der „Lebenslaufstringenz“ und „Lebenslaufbeständigkeit“ sei ein mittelbar benachteiligendes Kriterium, dass ältere Bewerber tendenziell ausgrenze. Auch habe die Beklagte die wertsteigernden Aspekte eines fortschreitenden Berufslebens nicht gewürdigt. Die Beklagte habe aus dem Nichtauffinden einer Homepage zu Unrecht negative Schlüsse gezogen, zumal in der Stellenanzeige keine durchgehende und lückenlose Bearbeitung wirtschaftsrechtlicher Mandate bis zum Arbeitsantritt bei der Beklagten gefordert worden sei, sondern eine maximale Anzahl von Jahren der Berufserfahrung. Das Arbeitsgericht habe entgegen der Darstellung der Beklagten nicht die Verwendung eines vom Bewerber eingereichten Lebenslaufs als altersdiskriminierend betrachtet. Es könne jedoch nicht gelingen, eine unter Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot erfolgte Stellenausschreibung dadurch zu rechtfertigen, dass mit seinerseits selbst

mittelbar altersdiskriminierenden Kriterien auf Teilaspekte des Lebenslaufs rekurriert werde.

- 34 Wegen weiterer Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

- 35 Die nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist gemäß §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet worden. Sie erweist sich auch sonst als zulässig.

II.

- 36 Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg. Die zulässige Klage ist nicht begründet. Das Urteil des Arbeitsgerichts ist deshalb abzuändern und die Klage abzuweisen. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.
- 37 1. Der persönliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist zwar eröffnet. Der Kläger fällt aufgrund der Bewerbung für ein Arbeitsverhältnis nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG unter den persönlichen Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die Beklagte ist Arbeitgeberin iSv. § 6 Abs. 2 AGG. Der Kläger hat den Entschädigungsanspruch auch frist- und formgerecht geltend gemacht und eingeklagt, § 15 Abs. 4 AGG, § 61b Abs. 1 ArbGG.
- 38 2. Die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG sind jedoch nicht erfüllt. Der Kläger wurde durch die Zurückweisung seiner Bewerbung zwar unmittelbar iSv. § 3 Abs. 1 AGG benachteiligt (vgl. BAG 31.03.2022 - 8 AZR 238/21 - Rn. 15), denn er hat eine ungünstigere Behandlung erfahren als die letztlich eingestellte Person. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts hat der Kläger jedoch nicht dargetan, dass er die Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG wegen seines Lebensalters erfahren hat.
- 39 Der Kläger hat keine Indizien iSv. § 22 AGG vorgetragen, die für sich allein betrachtet oder in der Gesamtschau aller Umstände mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass zwischen der benachteiligenden Behandlung und einem Grund iSv. § 1 AGG der nach § 7 Abs. 1 AGG erforderliche Kausalzusammenhang bestand. Entgegen der Rechtsansicht des Arbeitsgerichts ist die Stellenausschreibung der Beklagten nicht geeignet, die Vermutung iSv. § 22 AGG zu begründen, dass der Kläger wegen seines Alters diskriminiert wurde. Auch die weiteren vom Kläger als Indizien iSv. § 22 AGG vorgetragene Umstände führen zu keiner anderen Bewertung.
- 40 a) Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus, wobei § 7 Abs. 1 AGG sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen verbietet. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Demgegenüber liegt nach § 3 Abs. 2 AGG eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem An-

schein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes - was auch eine Benachteiligung wegen mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe einschließt - 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 dieses Ziels angemessen und erforderlich.

- 41 Das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG, das einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus den Antidiskriminierungsrichtlinien des Unionsrechts hergeleiteten Rechte zu gewährleisten hat, untersagt im Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ua. wegen des Alters.
- 42 Grundsätzlich trägt die Person, die einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend macht, die Darlegungslast für das Vorliegen seiner Voraussetzungen. § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang jedoch 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, ua. des Alters, vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Es bedarf des Vortrags von Indizien, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (vgl. BAG 23.11.2023 - 8 AZR 164/22 - Rn. 22, 23 mwN).
- 43 Schreibt der Arbeitgeber eine Stelle entgegen § 11 AGG unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG aus, kann dies die Vermutung iSv. § 22 AGG begründen, dass die sich erfolglos bewerbende Person im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen eines Merkmals iSv. § 1 AGG benachteiligt wurde. Zur Vermeidung der Vermutungswirkung in Bezug auf das in § 1 AGG enthaltene Merkmal „Alter“ hat eine Ausschreibung daher benachteiligungsfrei zu erfolgen.
- 44 b) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Kläger keine Benachteiligung wegen seines Alters dargelegt. Er hat zur Überzeugung der Berufungskammer schon keine Indizien iSv. § 22 AGG vorgetragen, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass zwischen der Absage der Beklagten und seinem Lebensalter (von damals 49 Jahren) der nach § 7 Abs. 1 AGG erforderliche Kausalzusammenhang bestand.
- 45 aa) Die Beklagte hat die Stelle nicht entgegen § 11 AGG unter Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ausgeschrieben, weshalb ihre Stellenausschreibung nicht geeignet ist, die Vermutung iSv. § 22 AGG zu begründen, dass der Kläger im Auswahlverfahren wegen seines Alters benachteiligt wurde.
- 46 Die Beklagte hat mit der Stellenausschreibung einen Syndikusrechtsanwalt (m/w/d) mit dem Schwerpunkt Wirtschaftsrecht gesucht, der ihre Hauptverwaltung sowie ihre operativen Einheiten in den Gebieten Handels-, Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht, Vertragsrecht, Kartell- und Wettbewerbsrecht, IT-Recht und Datenschutz, Umwelt- und Energie-recht sowie Compliance beraten sollte. Der Bewerber sollte bei der juristischen Begleitung im operativen Geschäft wie auch von Projekten und Vertragsverhandlungen, insbe-

sondere in den Bereichen Digitalisierung, Einkauf und Vertrieb, Anlagen, Grundstücks- und Beteiligungserwerb sowie bei Umstrukturierungen alles im Blick behalten. Ferner sollte er in Spezialthemen die Zusammenarbeit mit externen Rechtsanwaltskanzleien steuern. Die Beklagte verlangte eine juristische Ausbildung mit mindestens einem Prädikatsexamen sowie exceptionelles analytisches, konzeptionelles und strategisches Denken, eine selbstständige und kreative Arbeitsweise, sehr gute kommunikative Fähigkeiten sowie überzeugendes Verhandlungsgeschick.

- 47 Die Stellenanzeige der Beklagten vom Dezember 2022 richtete sich an „Berufseinsteiger“ oder Juristen, die „bis ca. 6 Jahre Berufserfahrung“ besitzen. Mit diesem Text hat die Beklagte ältere Bewerber - wie den Kläger - nicht mittelbar benachteiligt.
- 48 Die Auslegung der Stellenanzeige der Beklagten ergibt, dass mit der Anforderung „Du bist Berufseinsteiger oder besitzt bis ca. 6 Jahre Berufserfahrung“ nicht lediglich und auch nicht insbesondere junge Bewerber angesprochen werden und zugleich ältere Personen ernsthaft davon abgehalten würden, ihre Bewerbung einzureichen. Vielmehr richtet sich diese Passage der Stellenanzeige an Bewerber jeden Alters.
- 49 Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat zwar zu einer im März 2013 veröffentlichten Stellenanzeige einer Anwaltskanzlei für Rechtsanwälte (m/w/d), die „Berufseinsteiger bis zu 5 Jahre Berufserfahrung“ suchte, entschieden, dass sowohl der Begriff „Berufseinsteiger“ als auch die Wendung „bis zu 5 Jahre Berufserfahrung“ mittelbar mit dem in § 1 AGG genannten Grund „Alter“ verknüpft seien. Bewerber mit einer längeren Berufserfahrung wiesen gegenüber Berufsanfängern und gegenüber Bewerbern mit bis zu fünf Jahren Berufserfahrung typischerweise ein höheres Lebensalter auf. Sowohl mit der in der Stellenausschreibung enthaltenen Anforderung „Berufseinsteiger“ als auch mit der Anforderung „bis zu 5 Jahre Berufserfahrung“ habe die Anwaltskanzlei signalisiert, lediglich Interesse an der Gewinnung jüngerer Mitarbeiter zu haben. Daher seien diese Anforderungen geeignet, ältere gegenüber jüngeren Personen wegen des Alters in besonderer Weise zu benachteiligen. Typischerweise würden ältere Personen allein wegen dieser Anforderungen häufig von vornherein von einer Bewerbung absehen. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass berufliche Lebensläufe heutzutage vielfältiger seien als früher und ein Wechsel von einer juristischen Tätigkeit in eine andere juristische Tätigkeit auch nach längeren Berufsjahren, ggf. auch erst nach dem Erreichen des regulären Pensionsalters erfolgen könne und dass eine kurze Berufserfahrung im anwaltlichen Beruf auch Personen aufweisen könnten, die ungewöhnlich lange studiert oder erst in vorgerücktem Alter ihren Abschluss gemacht haben. Der Befund, dass Berufsanfänger und Menschen mit einer „Berufserfahrung von bis zu 5 Jahren“ im anwaltlichen Beruf typischerweise junge Menschen seien, bestehe nach wie vor (vgl. BAG 11.08.2016 - 8 AZR 809/14 - Rn. 82 mwN).
- 50 In einem anderen Fall (vgl. BAG 26.01.2017 - 8 AZR 73/16 - Rn. 31, 32) hat der Achte Senat angenommen, dass eine Stellenausschreibung vom September 2012 für eine/n Volljuristin/en „mit ersten einschlägigen Berufserfahrungen“ und dem Zusatz „aber auch Berufsanfänger, die in den genannten Reichsgebieten ihre Interessenschwerpunkte wiedererkennen, sind willkommen“, nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoße.
- 51 Die Sachverhalte, die das Bundesarbeitsgericht beurteilt hat, unterscheiden sich vom vorliegenden Fall. Die von der Beklagten verwendete Formulierung ist anders gefasst. Die Beklagte gibt insbesondere keine fixe Obergrenze der Berufserfahrung an, sondern

lediglich einen Circa-Wert. Die Beklagte listet bei der Darstellung der Aufgaben, für die der Bewerber eingestellt werden soll, mehrere Rechtsgebiete explizit auf. Dass sich die Berufserfahrung auf diese Rechtsgebiete beziehen soll, ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang. Entgegen der Ansicht des Klägers ist daher unbedeutend, dass das Wort „einschlägig“ fehlt. Es gibt insbesondere keinen Erfahrungssatz, dass diskriminierungsfreie Stellenanzeigen regelmäßig die Formulierungen „einschlägige“ Berufserfahrung oder „in den benannten Aufgabengebieten“ bzw. „Rechtsgebieten“ oder Berufserfahrung „in ähnlicher Position“ enthielten. Dass eine berufliche Erfahrung in einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit für den Bewerber vorteilhaft ist, versteht sich bei einer ungekünstelten Auslegung der Stellenausschreibung von selbst.

- 52 bb) Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts indizieren die Bilder, die sich im oberen und unteren Teil der Stellenausschreibung finden, keine mittelbare Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters. Die Bilder tragen nicht zu dem Eindruck bei, dass die Beklagte nur junge Menschen für die juristische Beratung und Begleitung sucht. Die Beklagte weist zutreffend darauf hin, dass es keinen Erfahrungssatz gibt, dass das Alter der in einer Stellenausschreibung abgebildeten Personen stellvertretend für die gesuchte Stellenbesetzung ist. Wäre dies so, dürften in einer Stellenausschreibung überhaupt keine Personen abgebildet werden, weil der Arbeitgeber ansonsten Gefahr liefe, den Eindruck zu erwecken, Bewerber zu benachteiligen, die sich (sei es wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität) nicht von den abgebildeten Personen repräsentiert sehen. Im Streitfall kommt hinzu, dass es sich - nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten - bei den abgebildeten Personen um Mitarbeiterinnen ihres Unternehmens handelt, bei der Vierpersonengruppe um das gesamte Personal-Recruiting-Team. Der Umstand, dass die Beklagte nicht Menschen aller Altersstufen abgebildet hat, sondern im Verhältnis zum Kläger nur jüngere Personen, lässt nicht die Vermutung zu, der Kläger sei wegen seines Alters benachteiligt worden. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb die von den abgebildeten Mitarbeiterinnen des Recruiting-Teams getragene Kleidung, die das Arbeitsgericht als „leger“ interpretiert hat, eine Person wegen des Alters benachteiligen könnte. Soweit ersichtlich hat sich der Kläger erstinstanzlich selbst nicht darauf berufen, dass der Stellenausschreibung wegen ihrer optischen Gestaltung eine diskriminierende Wirkung zukomme. Die zweitinstanzlichen Ausführungen des Klägers zur räumlichen Positionierung der Bilder und zur Anzahl der angegebenen Durchwahltelefonnummern des Recruiting-Teams sind für die Frage, ob eine Diskriminierung zu vermuten ist, unmaßgeblich.
- 53 cc) Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts führt die Analyse des beruflichen Lebenslaufs des Klägers, die die Beklagte durchgeführt hat, nicht zu einer mittelbaren Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters.
- 54 Ausweislich des vom Kläger mit der Bewerbung vorgelegten Lebenslaufs, ist er seit Juli 2012 als Rechtsanwalt freiberuflich tätig. Von Juli 2012 bis April 2023 war er in vier Anstellungsverhältnissen als Syndikusrechtsanwalt tätig, drei dieser Anstellungen dauerten nur sechs Monate, eine Anstellung 20 Monate. Damit stand der Kläger in knapp elf Jahren lediglich drei Jahre und zwei Monate in einem Anstellungsverhältnis. Die Beklagte vermutete aufgrund der Dauer der einzelnen beruflichen Stationen des Klägers, dass er in drei seiner letzten vier Arbeitsverhältnisse die Probe- bzw. Wartezeit wegen schwacher Leistungen nicht bestanden oder selbst kein wirkliches Interesse an einer langfristigen Zusammenarbeit mit den jeweiligen Unternehmen gehabt haben könnte. Sie mutmaßte ferner, dass der Kläger in der übrigen Zeit von sieben Jahren und acht Monaten

keiner regelmäßigen Tätigkeit nachgegangen sei. Weil der Kläger - unstreitig - keine Kanzlei-Homepage eingerichtet hat, gewann die Beklagte den Eindruck, dass er nicht ständig und professionell wirtschaftsrechtliche Mandate betreut habe. Ob sie mit dieser Einschätzung richtig lag, ist für die Frage einer Diskriminierung wegen eines nach § 1 AGG verpönten Merkmals unerheblich. Die Beklagte macht zutreffend darauf aufmerksam, dass es einem potentiellen Arbeitgeber unbenommen ist, Schlüsse aus einem Lebenslauf zu ziehen, die einem Bewerber nicht gefallen oder die dieser nicht für richtig hält, solange die Folgerungen keine diskriminierenden Elemente enthalten. Die Beklagte war insbesondere nicht verpflichtet, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, um sich die Besonderheiten seines beruflichen Werdegangs - ggf. unter Vorlage von Arbeitszeugnissen - erläutern zu lassen.

- 55 Lücken im Lebenslauf oder auffällig kurze Beschäftigungszeiträume können bei Arbeitnehmern jeden Alters auftreten. Bei jungen Bewerbern können beispielsweise abgebrochene Studiengänge oder Lücken nach und während des Studiums einen ungünstigen Eindruck hervorrufen. Es gibt - entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts - auch keinen Erfahrungssatz, dass mit steigendem Berufs- und Lebensalter der Lebenslauf zwangsläufig eine „gewisse Brüchigkeit“ und „nachlassende Stringenz“ aufweist. Die Berufungskammer teilt daher nicht die Ansicht des Arbeitsgerichts, dass eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters vorliegt, wenn ein Arbeitgeber einem Bewerber absagt, weil im beruflichen Werdegang kurze Beschäftigungszeiten und Lücken sichtbar geworden sind.
- 56 dd) Schließlich stellt es, entgegen der Ansicht des Klägers, kein Indiz für eine mittelbare Benachteiligung dar, dass die Beklagte kein Anforderungsprofil dergestalt, dass der Lebenslauf „keine Kurzbeschäftigungen“ enthalten soll, in der Stellenanzeige veröffentlicht oder sonst festgelegt hat. Die Beklagte ist kein öffentlicher Arbeitgeber. Die Rechtsprechung, dass der öffentliche Arbeitgeber für die zu besetzende Stelle ausschließlich nach objektiven Kriterien ein Anforderungsprofil anzufertigen und dieses bei der Auswahl zu Grunde zu legen hat (vgl. zB. BVerwG 03.03.2011 - 5 C 16/10 - Rn. 21 ff mwN), ist im vorliegenden Fall nicht einschlägig. Die Beklagte ist als Privatunternehmen nicht an die Grundsätze der Bestenauswahl nach Art. 33 Abs. 2 GG gebunden. Für den privaten Arbeitgeber besteht keine Rechtspflicht, die Auswahlentscheidung ausschließlich nach den Kriterien der „Bestenauslese“ auf der Grundlage eines Anforderungsprofils zu treffen (vgl. BAG 26.01.2017 - 8 AZR 848/13 - Rn. 51). Aus diesem Grund war die Beklagte nicht gehindert, den vom Kläger vorgelegten Lebenslauf zu berücksichtigen.
- 57 ee) Auch aus einer Gesamtwürdigung der von dem Kläger für eine Diskriminierung wegen seines Alters vorgetragenen Umstände ergibt sich nichts zu seinen Gunsten. Weder die Stellenanzeige noch das Auswahlverfahren der Beklagten begründen die Vermutung einer altersbezogenen Benachteiligung des Klägers gemäß § 22 AGG.

III.

- 58 Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.
- 59 Die Zulassung der Revision war nicht veranlasst, weil hierfür die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 72 Abs. 2 ArbGG) nicht vorliegen.