

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 25. Juli 2024
- 8 AZR 21/23 -
ECLI:DE:BAG:2024:250724.U.8AZR21.23.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 27. Oktober 2021
- 60 Ca 6792/20 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 27. Oktober 2022
- 21 Sa 317/22 -

Entscheidungsstichworte:

Entschädigungsanspruch - erfolgloser Bewerber - Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung und mittelbar wegen des Alters - Ausschlussfrist und Klagefrist bei Benachteiligung aus mehreren Gründen - Streitgegenstand

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 21/23
21 Sa 317/22
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Juli 2024

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Juli 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Räder und Müller für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 27. Oktober 2022 - 21 Sa 317/22 - im Kostenauspruch und insoweit aufgehoben, als es die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 27. Oktober 2021 - 60 Ca 6792/20 - iHv. 6.601,56 Euro nebst Zinsen zurückgewiesen hat.

Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung aufgrund einer Behinderung und aufgrund des Alters. 1

Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger studierte an der Technischen Fachhochschule (TFH) W (heute Technische Hochschule W; im Folgenden TH W) im Fachbereich Ingenieurwesen/Wirtschaftsingenieurwesen Luftfahrttechnik/Luftfahrtlogistik. Das Studium schloss er im Jahr 2009 mit dem Master of Engineering (M.Eng.) ab. 2

Im Herbst 2019 schrieb das im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr angesiedelte L eine Stelle für einen Sachbereichsleiter/eine Sachbereichsleiterin aus. Mit der Durchführung des Stellenbesetzungsverfahrens beauftragte es die Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen. In der Ausschreibung heißt es auszugsweise wie folgt: 3

„Ihr Profil

Zwingende Anforderungskriterien

- Laufbahnbefähigung zum höheren nichttechnischen oder technischen Verwaltungsdienst **oder**

- Erfolgreich abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschul-/Masterstudium in einer für die Verwendung förderlichen Fachrichtung, z. B. Verwaltungswissenschaften oder Luft- und Raumfahrttechnik

...

Wichtige Anforderungskriterien

- Kenntnisse im Luftsicherheitsrecht
- Mehrjährige Erfahrung in Personalführung

...

Unser Angebot

Die Eingruppierung für Tarifbeschäftigte erfolgt unter Berücksichtigung der persönlichen Voraussetzungen in die Entgeltgruppe 14 TVöD.

Der Dienstposten ist für Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes nach der Besoldungsgruppe A 14 BBesG bewertet.

...

Besondere Hinweise

...

Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt eingestellt. Es wird nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt.

...

Fühlen Sie sich angesprochen?

...

Bitte laden Sie im weiteren Verlauf Ihre vollständigen und aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen (**Lebenslauf, Uni-Diplom-/Masterurkunde und -zeugnis und/oder Nachweis über die Laufbahnbefähigung, insbesondere das Vorliegen sämtlicher Anforderungen ist durch Beurteilungen, Zeugnisse, Lehrgangsnachweise o.ä. nachzuweisen**) als Anlage in Ihr Kandidatenprofil hoch.

...

Bei Masterabschlüssen an einer Fachhochschule/Hochschule bitten wir um Beifügung eines Akkreditierungsnachweises.“

Die Anforderung eines Akkreditierungsnachweises geht auf eine Vereinbarung der ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (Innenministerkonferenz) sowie der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (Kultusministerkonferenz) vom 7. Dezember bzw. 20. September 2007 über den „Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Masterabschluss an Fachhochschulen“ zurück. Diese Vereinbarung sieht vor, dass Masterabschlüsse in einem vom Akkreditierungsrat akkreditierten Studiengang an einer Fachhochschule die Bildungsvoraussetzungen für den Zugang zum höheren Dienst erfüllen. 4

Nach dem für die Beklagte geltenden Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) sind nach der seit dem 1. März 2018 gültigen Anlage 1 Teil I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) in die Entgeltgruppe 13 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte eingruppiert, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. In die Entgeltgruppe 14 sind Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 eingruppiert, deren Tätigkeit bestimmte Heraushebungsmerkmale (Fallgruppen 1 bis 3) und/oder Unterstellungsmerkmale (Fallgruppe 4) erfüllt. Nach § 7 Abs. 2 Satz 3 TV EntgO Bund in der bis zum 30. September 2019 geltenden Fassung (im Folgenden § 7 TV EntgO Bund aF) lag eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes eröffnete. 5

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 9. September 2019 wurde § 7 TV EntgO Bund mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2019 neu gefasst (im Folgenden § 7 TV EntgO Bund nF). Nach § 7 Satz 1 Buchst. b TV EntgO Bund nF liegt eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule iSd. § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule mit einer Masterprüfung beendet worden ist. Nach § 7 Satz 5 TV EntgO Bund nF muss der Masterstudiengang nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Nach der Protokollerklärung zu Satz 5 ist das Akkreditierungserfordernis bis 6

zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt. Mit Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 13. Januar 2020 wurde die Änderung des Tarifvertrags den obersten Bundesbehörden bekannt gegeben.

Der Studiengang Luftfahrttechnik/Luftfahrtlogistik an der TH W wurde am 30. Juni 2014 (erst-)akkreditiert. 7

Mit an das L gerichtetem Schreiben vom 11. Oktober 2019 bewarb sich der Kläger auf die ausgeschriebene Stelle unter Hinweis auf seine Schwerbehinderung. Seiner Bewerbung fügte er ua. ein Schreiben der TH W vom 10. Dezember 2015 mit der Bestätigung bei, dass die von ihm absolvierten Studiengänge Luftfahrttechnik/Luftfahrtlogistik (Bachelor und Master) programmakkreditiert sind und die TH W systemakkreditiert ist. 8

Mit Schreiben vom 4. Februar 2020 teilte die Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen dem Kläger mit, das Auswahlverfahren zur Besetzung der ausgeschriebenen Stelle sei abgeschlossen, und dass seine Bewerbung nicht habe berücksichtigt werden können. Die Auswahl sei auf einen anderen Bewerber gefallen, der unter Berücksichtigung aller für die Auswahl maßgebenden Gesichtspunkte am besten geeignet erscheine. 9

Mit an die Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen gerichtetem anwaltlichem Schreiben vom 23. März 2020 verlangte der Kläger unter Hinweis auf die Verpflichtung öffentlicher Arbeitgeber, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, Auskunft über „die Gründe der Abwägung insoweit ... als es zur Ausräumung des Verdachts auf Diskriminierung erforderlich und sinnvoll ist ...“. 10

Durch Schreiben vom 2. April 2020 teilte das L dem Kläger mit, ausweislich seiner Bewerbungsunterlagen verfüge er weder über die Laufbahnbefähigung zum höheren nichttechnischen oder technischen Verwaltungsdienst noch über ein erfolgreich abgeschlossenes wissenschaftliches Masterstudium. Entgegen der seinen Bewerbungsunterlagen beigefügten Bescheinigung habe er keinen akkreditierten Studiengang absolviert. Mangels Erfüllung der in der Stellenausschreibung benannten zwingenden Anforderungskriterien und seiner danach bestehenden offensichtlichen fachlichen Ungeeignetheit habe es einer Einladung 11

zu einem Vorstellungsgespräch nicht bedurft. Eine Verpflichtung, die Ablehnung seiner Bewerbung näher zu begründen, habe angesichts der im Geschäftsbereich des Bundesverkehrsministeriums übererfüllten gesetzlichen Quote für die Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen nicht bestanden.

Der Kläger machte daraufhin gegenüber dem L mit anwaltlichem Schreiben vom 23. April 2020 einen „Schmerzensgeldanspruch iHv. mindestens 30.000,00 Euro“ wegen Diskriminierung aufgrund seiner Schwerbehinderung und aufgrund seines Alters geltend. Das L wies die Forderung durch Schreiben vom 7. Mai 2020 zurück. 12

Mit seiner am 26. Mai 2020 beim Arbeitsgericht Berlin eingegangenen, der Beklagten am 9. Juni 2020 zugestellten Klage, hat der Kläger den geltend gemachten Anspruch weiterverfolgt. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihn wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Seine Nichteinladung zu einem Vorstellungsgespräch entgegen den Vorgaben des § 165 Satz 3 SGB IX begründe eine dahin gehende Vermutung. Im Übrigen habe die Beklagte seine Bewerbung deshalb abgelehnt, weil im maßgeblichen Geschäftsbereich die Quote für die Mindestbeschäftigung schwerbehinderter Menschen iSd. § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX überschritten sei. Diese Vermutung habe die Beklagte durch ihren Hinweis auf die fehlende Akkreditierung seines Studiengangs nicht widerlegt. Denn sie habe nicht sämtliche Bewerber mit einem an einer Fachhochschule erlangten Master mangels Akkreditierung des Studiengangs aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen. Selbst wenn dies aber der Fall gewesen sein sollte, stelle die Zurückweisung seiner Bewerbung aufgrund fehlender Akkreditierung unter Berücksichtigung des Umstands, dass er seinen Abschluss zu einer Zeit erlangt habe, als das System zur Akkreditierung noch nicht voll etabliert gewesen sei, eine Benachteiligung wegen des Alters dar. Deshalb stehe ihm die verlangte Entschädigung zumindest unter diesem Gesichtspunkt zu. Die Entschädigung sei mit mindestens 30.000,00 Euro zu bemessen, da er bei diskriminierungsfreier Bewerberauswahl als bestgeeigneter Bewerber habe eingestellt werden müssen. 13

Der Kläger hat beantragt, 14

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 9. Mai 2020.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers als unzulässig verworfen, soweit dieser eine Entschädigung iHv. mehr als 13.203,12 Euro begehrt hat. Im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verlangt der Kläger noch die Zahlung einer Entschädigung iHv. 13.203,12 Euro nebst Zinsen seit dem 9. Mai 2020. Die Beklagte begehrt, die Revision zurückzuweisen. 16

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision hat nur teilweise Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zu Recht zurückgewiesen, soweit der Kläger eine Entschädigung von mehr als 6.601,56 Euro zzgl. Zinsen seit dem 9. Mai 2020 verlangt. Ob die Klage hinsichtlich des verbleibenden Betrags von 6.601,56 Euro zzgl. Zinsen begründet ist, steht noch nicht fest. Auf der Grundlage des angefochtenen Urteils kann der Senat nicht entscheiden, ob der Kläger eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen seines Alters erfahren hat. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils insoweit und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung in diesem Umfang. 17

I. Die Revision des Klägers ist nicht deshalb unbegründet, weil - wie die Beklagte gemeint hat - seine Berufung mangels ordnungsgemäßer Begründung insgesamt unzulässig gewesen wäre. Jedenfalls hinsichtlich des noch streitgegenständlichen Entschädigungsanspruchs genügt die Berufungsbegründung den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO (*vgl. dazu BAG 9. Mai 2023 - 3 AZR 174/22 - Rn. 21 mwN*). Mit der weiterverfolgten Hauptforderung iHv. 13.203,12 Euro begehrt der Kläger, ausgehend von den Berechnungen des 18

Landesarbeitsgerichts, eine Entschädigung in Höhe des dreifachen, auf der ausgeschriebenen Stelle nach der Entgeltgruppe 14 TVöD (Bund) Stufe 1 erzielbaren Bruttomonatsentgelts. In diesem Umfang hat das Arbeitsgericht die Klage ausschließlich mit der Erwägung abgewiesen, durch eine von der Beklagten vorgelegte und mit handschriftlichen Notizen versehene Bewerberliste sei belegt, dass das L im Bewerbungsverfahren die Linie verfolgt und eingehalten habe, wonach Bewerber ohne akkreditierten Studienabschluss von vornherein nicht in Betracht kämen. Danach sei - ungeachtet der Zweifelhaftigkeit des Kriteriums der Akkreditierung - eine schwerbehindertendiskriminierende Motivlage ausgeschlossen. Demgegenüber hat die Berufungsbegründung beanstandet, die herangezogene Bewerberliste sei als Urkunde untauglich und spiegele im Übrigen das Auswahlverfahren nicht in Gänze wider; zudem habe das Arbeitsgericht außer Acht gelassen, dass die Beklagte einen anderen Bewerber, dessen an einer Fachhochschule absolvierter Studiengang ebenfalls nicht akkreditiert gewesen sei, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen habe. Diese Begründung war, ihre Berechtigung unterstellt, geeignet, die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts im noch streitgegenständlichen Umfang infrage zu stellen.

II. Die Revision ist iHv. 6.601,56 Euro nebst Zinsen begründet und führt in diesem Umfang zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) sowie zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung (§ 563 Abs. 1 ZPO). Hinsichtlich des weitergehenden streitgegenständlichen Entschädigungsanspruchs ist die Revision unbegründet. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich insoweit jedenfalls im Ergebnis als richtig dar (§ 561 ZPO). 19

1. Die auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG gerichtete Klage ist zulässig, insbesondere ausreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 20

a) Es kann für die Zulässigkeit der Klage dahinstehen, ob der Kläger sein Klagebegehren, soweit er sich auf eine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung und wegen seines Alters beruft, aus zwei selbständigen prozess- 21

alen Ansprüchen (Streitgegenständen) ableitet, wie das Landesarbeitsgericht gemeint hat.

b) Zwar ist ein auf mehrere Streitgegenstände gestützter Klageantrag 22
grundsätzlich nur dann ausreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn die einzelnen Ansprüche hinreichend voneinander abgegrenzt sind. Dazu ist erforderlich, dass ein Kläger entweder die Klagesumme auf die einzelnen Ansprüche betragsmäßig aufteilt oder die Ansprüche in eine bestimmte Reihenfolge als Haupt- oder Hilfsantrag bringt (vgl. BAG 20. November 2018 - 10 AZR 121/18 - Rn. 9 mwN, BAGE 164, 201). Dieser Anforderung wäre jedenfalls Genüge getan. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe sich in erster Linie auf eine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung bei der Stellenbesetzungsentscheidung und nur für den Fall, dass die fehlende Akkreditierung seines Masterabschlusses der maßgebliche Grund für die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung gewesen sein sollte, auf eine Benachteiligung wegen des Alters gestützt. Dadurch habe er sein Klagebegehren in ein Haupt- und Hilfsverhältnis gebracht. Diese Antragsauslegung hat sich der Kläger sinngemäß zumindest hilfsweise zu eigen gemacht.

2. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die 23
Klage nicht insgesamt abgewiesen werden.

a) Der persönliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehand- 24
lungsgesetzes ist eröffnet. Der Kläger fällt nach § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG als Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis unter den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, ohne dass es hierfür darauf ankäme, ob er für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet war. Die objektive Eignung eines Bewerbers ist keine Tatbestandsvoraussetzung für einen Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG (vgl. etwa BAG 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - Rn. 22 ff. mwN, BAGE 155, 149). Die Beklagte ist Arbeitgeberin iSv. § 6 Abs. 2 AGG.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Klagean- 25
spruch nicht in vollem Umfang in Anwendung der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG oder der Klagefrist des § 61b Abs. 1 ArbGG verfallen. Zwar liegt,

soweit der Kläger Entschädigung aufgrund einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung verlangt, bereits keine fristgerechte Geltendmachung iSv. § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG vor. Er kann seinen Entschädigungsanspruch deshalb nicht mehr erfolgreich auf eine Benachteiligung wegen dieses Grundes stützen. Hinsichtlich der behaupteten Benachteiligung wegen des Alters hat der Kläger, da er von den Umständen, die insoweit einen etwaigen Kausalzusammenhang belegen, erst später Kenntnis erlangt hat, nicht nur die Frist für die außergerichtliche Geltendmachung eingehalten. Er hat vielmehr auch die Klagefrist des § 61b Abs. 1 ArbGG gewahrt.

aa) Nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG muss der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG 26 innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nicht etwas anderes vereinbart ist. Nach § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG beginnt die Frist im Fall einer Bewerbung oder des beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Nach § 61b Abs. 1 ArbGG muss eine Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden. Sowohl bei der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG als auch bei der Klagefrist des § 61b Abs. 1 ArbGG handelt es sich um eine materiell-rechtliche Ausschlussfrist mit der Folge, dass der Anspruch verfällt, wenn eine der Fristen nicht eingehalten worden ist (*BAG 26. September 2013 - 8 AZR 650/12 - Rn. 16 mwN; zur Frist des § 15 Abs. 4 AGG vgl. auch BAG 22. Mai 2014 - 8 AZR 662/13 - Rn. 10 mwN, BAGE 148, 158*).

bb) Da erfolglose Bewerber nicht notwendigerweise bei Zugang einer Ableh- 27 nung Kenntnis von einer ggf. erfolgten Benachteiligung haben, beginnt - in unionsrechtskonformer Auslegung von § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG - die Frist zur außergerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG in jedem Fall, dh. auch im Fall der Bewerbung, nicht vor dem Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte Kenntnis von der Benachteiligung erhält. Der Zugang der Ablehnung ist damit der frühestmögliche Zeitpunkt des Fristbeginns (*vgl. BAG 21. Januar 2021 - 8 AZR 195/19 - Rn. 81 mwN*). In dieser Auslegung steht die

Ausschlussfrist - auch in ihrer Kombination mit der Klagefrist des § 61b Abs. 1 ArbGG - mit dem Unionsrecht, insbesondere mit Art. 9 der Richtlinie 2000/78/EG, in Einklang. Das betrifft auch ihre Länge (*ausführlich BAG 18. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - Rn. 58 ff. mwN, BAGE 159, 159; sa. BVerwG 30. Oktober 2014 - 2 C 6.13 - Rn. 48, BVerwGE 150, 234*). Die Rechtslage ist insoweit durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (*EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 40 f.*) geklärt. Eines weiteren Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 AEUV zu der von der Revision aufgeworfenen Frage, ob die „kurze Ausschlussfrist des AGG die Richtlinie 2000/78/EG in ausreichendem Maße umsetzt“, bedarf es deshalb nicht.

cc) Grundsätzlich hat ein Betroffener Kenntnis von der Benachteiligung iSv. § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG, wenn er die anspruchsbegründenden Tatsachen kennt. Dass er aus diesen Tatsachen die zutreffenden rechtlichen Schlüsse zieht, ist nicht erforderlich (*vgl. BAG 15. März 2012 - 8 AZR 37/11 - Rn. 62, BAGE 141, 48; BVerwG 30. Oktober 2014 - 2 C 6.13 - Rn. 51, BVerwGE 150, 234*). 28

dd) Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 AGG ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 iVm. § 1 AGG und ggf. iVm. § 164 Abs. 2 Satz 2 SGB IX, soweit es - wie hier - um eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung geht. Dies erfordert, dass zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grund bzw. zwischen der Benachteiligung und der Schwerbehinderung ein - vom Bewerber darzulegender - Kausalzusammenhang besteht (*vgl. BAG 25. Januar 2024 - 8 AZR 318/22 - Rn. 8 f.; 23. November 2023 - 8 AZR 164/22 - Rn. 21 f. mwN*). Da der Gesetzgeber in § 22 AGG eine Beweislastregelung getroffen hat, die es im Hinblick auf den Kausalzusammenhang genügen lässt, dass der Betroffene Tatsachen darlegt und ggf. beweist, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass die Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bzw. der Schwerbehinderung erfolgt ist (*BAG 25. Januar 2024 - 8 AZR 318/22 - Rn. 10 mwN*), wird die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG bereits in Gang gesetzt, sobald der Bewerber Tatsachen kennt, die nach § 22 AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bzw. der Schwer- 29

behinderung grundsätzlich vermuten lassen und die insoweit eine Beweislastumkehr auslösen können (vgl. BAG 15. März 2012 - 8 AZR 37/11 - Rn. 65, BAGE 141, 48).

ee) Gemessen an diesen Vorgaben fehlt es, soweit der Kläger meint, die Beklagte habe ihn durch die Ablehnung seiner Bewerbung wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt, bereits an einer fristgerechten Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 4 AGG. 30

(1) Anstelle der zweimonatigen Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist nicht die längere Frist des § 37 TVöD einschlägig. § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD erfasst lediglich Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und ist damit nicht auf den Entschädigungsanspruch eines Stellenbewerbers nach § 15 Abs. 2 AGG anzuwenden (vgl. zu § 37 TV-L BAG 15. März 2012 - 8 AZR 37/11 - Rn. 25, BAGE 141, 48). 31

(2) Der Kläger erlangte durch das Ablehnungsschreiben vom 4. Februar 2020 Kenntnis von der Erfolglosigkeit seiner Bewerbung. Er wusste damit, dass er eine weniger günstige Behandlung als andere Bewerber im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfahren hatte (vgl. BAG 24. April 2024 - 8 AZR 143/23 - Rn. 23 mwN). Ihm war zudem bekannt, dass er, obwohl sein Bewerbungsschreiben explizit Angaben zu seiner Schwerbehinderung enthielt, nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war. Angesichts der Ausschreibung der Stelle beim L, bei dem er sich am 11. Oktober 2019 beworben hatte und worauf das Ablehnungsschreiben in der Betreffzeile Bezug nimmt, kannte er auch die Identität der Beklagten als Arbeitgeberin und deren Vertretung durch das L. 32

(3) Danach wurde die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG mit Zugang des Ablehnungsschreibens beim Kläger in Gang gesetzt. 33

(a) Wegen der nach § 165 Satz 3 SGB IX für öffentliche Arbeitgeber grundsätzlich bestehenden Verpflichtung, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, begründet der Verstoß eines solchen Arbeitgebers gegen diese Förderpflicht, soweit ihm die Schwerbehinderung des Bewerbers bekannt war oder er diese kennen musste, regelmäßig iSv. § 22 AGG die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung (*zuletzt BAG 25. April 2024 - 8 AZR 143/23 - Rn. 35*). Denn eine solche Pflichtverletzung ist grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein (*BAG 19. Januar 2023 - 8 AZR 437/21 - Rn. 33 mwN*). Bei einem schwerbehinderten Bewerber, der sich - wie hier der Kläger - erfolglos bei einem öffentlichen Arbeitgeber beworben hat, ohne zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein, beginnt deshalb die kennnisabhängige Ausschlussfrist für die Geltendmachung einer Entschädigung aufgrund einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung regelmäßig mit Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung (*BAG 15. März 2012 - 8 AZR 37/11 - Rn. 71, BAGE 141, 48*).

(b) Der vorliegende Streitfall weist entgegen der Auffassung der Revision keine Besonderheiten auf, die einen späteren Fristbeginn begründen könnten. Soweit der Kläger ausführt, das Ablehnungsschreiben enthalte keine Begründung der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung, ist dies unbeachtlich. Der Beginn der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG setzt keine Kenntnis von der Motivlage des Arbeitgebers voraus (*BAG 15. März 2012 - 8 AZR 37/11 - Rn. 65, BAGE 141, 48*). Notwendig, aber auch ausreichend ist, dass der Bewerber aufgrund seiner Tatsachenkenntnis eine hinreichend aussichtsreiche, wenn auch nicht risikolose Entschädigungsklage erheben kann (*BAG 15. März 2012 - 8 AZR 37/11 - Rn. 66, aaO*). Das war hier in Bezug auf die Schwerbehinderung der Fall.

(4) Der Kläger hat einen Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG erstmals durch das an das L gerichtete Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 23. April 2020 iSv. § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG geltend gemacht. Das an die Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen gerichtete Schreiben vom 23. März 2020 stellt inhaltlich keine Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs dar. Es kann

deshalb dahinstehen, ob diese richtiger Adressat einer Geltendmachung iSv. § 15 Abs. 4 AGG war.

(a) § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG gibt zwar nicht ausdrücklich vor, welchen Inhalt die Geltendmachung haben muss. Dem Wortlaut des Gesetzes ist aber unmissverständlich zu nehmen, dass „ein Anspruch“ nach § 15 Abs. 1 oder Abs. 2 AGG geltend zu machen ist, auch wenn es im Fall einer Entschädigung der Bezifferung nicht bedarf (vgl. BAG 22. Januar 2009 - 8 AZR 906/07 - Rn. 22, BAGE 129, 181; Däubler/Beck-Deinert 5. Aufl. AGG § 15 Rn. 129 mwN). 37

(b) Dem wird das Schreiben vom 23. März 2020 nach der vom Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei vorgenommenen Auslegung nicht gerecht. Das Schreiben enthält, soweit hier von Bedeutung, nicht typische Willenserklärungen. Deren vom Berufungsgericht nach §§ 133, 157 BGB vorgenommene Auslegung ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt daraufhin zu überprüfen, ob allgemeine Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen wurden (vgl. BAG 21. Dezember 2017 - 6 AZR 863/16 - Rn. 26, BAGE 161, 231; 20. September 2016 - 3 AZR 77/15 - Rn. 32 mwN). Solche Fehler zeigt die Revision nicht auf. 38

(c) Eine inhaltlich ausreichende Geltendmachung eines Anspruchs auf Entschädigung lag zwar ohne Weiteres mit dem Schreiben des Klägers vom 23. April 2020 vor. Damit wurde die Zweimonatsfrist, gerechnet von dem Zeitpunkt des Zugangs des Ablehnungsschreibens an (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 iVm. § 193 BGB), aber nicht gewahrt. Der Würdigung des Berufungsgerichts liegt die Annahme zugrunde, dass der Zugang der Bewerbungsabsage vor dem 23. Februar 2020 erfolgte. Dagegen wendet sich die Revision nicht. 39

(5) Dem Vorbringen des Klägers, er habe erstmals mit dem Schreiben vom 2. April 2020 erfahren, dass die Beklagte sich auf eine Erfüllung ihrer Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 154 Abs. 1 SGB IX) berufen könnte, worin er offenbar ein weiteres Indiz für eine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung erblicken will, kommt - abgesehen von der zweifelhaften Eignung des angeführten Umstands als Indiz iSv. § 22 AGG - hinsichtlich der 40

Fristwahrung keine Bedeutung zu. Ein Bewerber, der Kenntnis vom Vorliegen einer Tatsache hat, die iSv. § 22 AGG den Kausalzusammenhang zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grund bzw. der Schwerbehinderung hat, muss nicht zusätzlich wissen, ob noch weitere Hilfstatsachen vorliegen, die den Kausalzusammenhang hinsichtlich des nämlichen Grundes indizieren (vgl. BAG 15. März 2012 - 8 AZR 37/11 - Rn. 72, BAGE 141, 48). Es läuft auch nicht mit dem Bekanntwerden einer jeden Hilfstatsache iSv. § 22 AGG, die wiederum nur ein weiteres Indiz für eine bereits bekannte Benachteiligung aus dem nämlichen Grund bzw. der Schwerbehinderung wäre, gesondert eine Frist nach § 15 Abs. 4 AGG. Bloße Vermutungstatsachen iSd. § 22 AGG stellen für sich genommen keine nach § 15 Abs. 2 AGG zu entschädigende Benachteiligung dar (vgl. BAG 15. März 2012 - 8 AZR 37/11 - Rn. 69, aaO).

ff) Demgegenüber ist der Anspruch des Klägers aus § 15 Abs. 2 AGG, soweit er geltend macht, die Beklagte habe ihn im Stellenbesetzungsverfahren wegen seines Alters benachteiligt, nicht verfallen. Insoweit ist sowohl die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG als auch die Klagefrist des § 61b ArbGG eingehalten. 41

(1) Der kenntnisabhängige Beginn der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG ist - wie das Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zutreffend erkannt hat - für die vom Kläger geltend gemachten Benachteiligungsgründe jeweils gesondert zu bestimmen. 42

(a) Allerdings verfolgt der Kläger, soweit er sein Klagebegehren einerseits darauf stützt, die Beklagte habe ihn bei der Stellenbesetzung wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt, und er andererseits meint, sie habe ihn dadurch, dass sie seine Bewerbung mangels Akkreditierung seines Masterstudiengangs nicht in die engere Auswahl einbezogen hat, zumindest mittelbar wegen seines Alters benachteiligt, nicht mehrere Ansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG. 43

(aa) Nach der Systematik des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist zwar jede Benachteiligung im Hinblick auf jeden in § 1 AGG aufgeführten einzelnen Grund gesondert zu überprüfen, was seine Bestätigung in § 4 AGG findet (vgl. BAG 23. November 2017 - 8 AZR 604/16 - Rn. 44 mwN). Dies führt aber nicht zu mehreren Ansprüchen nach § 15 Abs. 2 AGG, wenn die maßgebliche benachteiligende Handlung an mehrere Gründe iSv. § 1 AGG anknüpft (vgl. BAG 15. März 2012 - 8 AZR 37/11 - Rn. 67, BAGE 141, 48; Hey/Forst in Hey/Forst AGG 2. Aufl. § 4 Rn. 5; HWK/Rupp 11. Aufl. § 4 AGG Rn. 1; KR/Treber/Plum 13. Aufl. § 4 AGG Rn. 3). 44

(bb) Dies vorausgesetzt ist hier von einem einheitlichen Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG auszugehen. 45

(aaa) Nach jüngerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt in dem Fall, in dem sich ein Bewerber durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung wegen eines Grundes iSv. § 1 AGG und/oder der Schwerbehinderung als benachteiligt sieht, die maßgebliche benachteiligende Behandlung in der Neueinstellung, durch die der Bewerber unmittelbar eine weniger günstige Behandlung iSv. § 3 Abs. 1 AGG erfährt als ein (potentiell) erfolgreicher anderer Bewerber, und zwar ohne dass es darauf ankommt, ob es überhaupt andere Bewerber gab, ob deren Bewerbungen Erfolg hatten oder ob sie die Stelle angetreten haben (zuletzt: BAG 25. April 2024 - 8 AZR 143/23 - Rn. 23 mwN; 23. November 2023 - 8 AZR 164/22 - Rn. 21 mwN). Da der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot (hinsichtlich der Schwerbehinderung iVm. § 164 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) voraussetzt, und § 7 Abs. 1 AGG nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verbietet, muss zwar zwischen der Benachteiligung und einem Grund iSv. § 1 AGG bzw. der Schwerbehinderung ein Kausalzusammenhang bestehen. 46

Dabei ist, soweit es um eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG geht, der Kausalzusammenhang dann gegeben, wenn die Benachteiligung an einen Grund iSv. § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei eine bloße Mitursächlichkeit genügt (BAG 14. Juni 2023 - 8 AZR 136/22 - Rn. 19 47

mwN). Um diesen Kausalzusammenhang zu belegen, reicht es aus, wenn der erfolglose Bewerber Indizien iSv. § 22 AGG darlegt und ggf. beweist, die regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen des betreffenden Grundes und/oder der Schwerbehinderung begründen (*BAG 25. Januar 2024 - 8 AZR 318/22 - Rn. 10 mwN*). Geht es hingegen um eine mittelbare Benachteiligung, ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG erfüllt sind, ohne dass es einer direkten Anknüpfung an einen Grund iSv. § 1 AGG oder eines darauf bezogenen Motivs bedarf (*BAG 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 20*).

In beiden Fällen geht es jeweils aber um die Frage, ob zwischen der benachteiligenden Behandlung, die in der Nichteinstellung liegt, und einem in § 1 AGG genannten Grund und/oder der Schwerbehinderung ein Kausalzusammenhang besteht, der Tatbestandsvoraussetzung für das Bestehen eines Anspruchs aus § 15 Abs. 2 AGG ist. Auch wenn es - wie im vorliegenden Fall - sowohl um eine unmittelbare als auch um eine mittelbare Benachteiligung geht, und sich die behauptete unmittelbare Benachteiligung auf einen anderen Grund iSv. § 1 AGG als die in Rede stehende mittelbare Benachteiligung bezieht, handelt es sich doch nur um unterschiedliche Formen ein und derselben, nach § 7 Abs. 1 AGG verbotenen Benachteiligung (*vgl. BAG 28. Oktober 2021 - 8 AZR 371/20 - Rn. 24, BAGE 176, 134*). Das gilt unabhängig davon, ob die Zurückweisung der Bewerbung auf einer Abwägung bei der endgültigen Besetzungsentscheidung oder auf einer vorgelagerten Auswahlentscheidung beruht, die dazu geführt hat, dass der Bewerber vorzeitig aus dem Stellenbesetzungsverfahren ausgeschieden worden ist. Beide Verfahrenshandlungen münden letztlich in der Nichtberücksichtigung der Bewerbung, was zu einem einheitlichen Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG führt.

48

(bbb) Für diese Betrachtung spricht auch, dass bei der Festsetzung der Höhe der Entschädigung alle Umstände des Einzelfalls, wie etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns und der Sanktionszweck der Entschädigungsnorm zu berücksichtigen sind (*ausführlich BAG 11. August 2016 - 8 AZR 406/14 - Rn. 101 mwN; ergän-*

49

zend BAG 28. Oktober 2021 - 8 AZR 371/20 - Rn. 14 ff., BAGE 176, 134). Die Entschädigung, die den durch die Benachteiligung erlittenen Schaden ausgleicht, wird zwar grundsätzlich - unter Beachtung der Obergrenze von § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG - umso höher ausfallen, je nachdem, ob die Benachteiligung wegen nur eines der in § 1 AGG genannten Gründe bzw. der Schwerbehinderung oder wegen mehrerer solcher Gründe erfolgte (vgl. BT-Drs. 16/1780 S. 38; BVerwG 3. März 2011 - 5 C 16.10 - Rn. 35, BVerwGE 139, 135; Däubler/Beck-Deinert 5. Aufl. AGG § 15 Rn. 86; Bauer/Krieger/Günther AGG und EntgTranspG 5. Aufl. § 15 AGG Rn. 36; Plum in Schleusener/Suckow/Plum AGG 6. Aufl. § 15 Rn. 73). Jedoch hat eine Gesamtwürdigung aller Umstände zu erfolgen. Auszugleichen ist insoweit ein einheitlicher, dem Betroffenen wegen nicht benachteiligungsfrei erfolgter Nichteinstellung entstandener Schaden.

(b) Das schließt gleichwohl die Annahme nicht aus, die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG könne, je nach Kenntniserlangung von Umständen, die den Kausalzusammenhang zwischen der Benachteiligung und einem Grund iSv. § 1 AGG bzw. der Schwerbehinderung indizieren sollen, zu unterschiedlichen Zeitpunkten beginnen. Ein dahin gehendes Verständnis der an „den Anspruch“ anknüpfenden Ausschlussfrist ist vielmehr nach den Vorgaben des Unionsrechts, wonach die Ausübung der von der Richtlinie 2000/78/EG verliehenen Rechte nicht unmöglich gemacht oder übermäßig erschwert werden darf (vgl. EuGH 8. Juli 2010 - C-246/09 - [Bulicke] Rn. 42), geboten. Bei der Auslegung und Anwendung der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist deshalb zu beachten, dass ein Bewerber, selbst wenn er bereits Kenntnis von Tatsachen hat, die eine Benachteiligung wegen eines bestimmten in § 1 AGG genannten Grundes oder der Schwerbehinderung vermuten lassen, ggf. noch nicht erkennen kann, dass er durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung auch wegen eines anderen Grundes ungerechtfertigt benachteiligt worden ist.

Dies liegt in der Natur des Bewerbungs-/Stellenbesetzungsverfahrens als regelmäßig zeitlich gestrecktem Prozess. Das wiederum hat zur Folge, dass für einen Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG wegen nicht benachteiligungsfreier Bewerberauswahl, der auf eine Benachteiligung wegen unterschiedlicher Gründe gestützt wird, der Beginn der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG - unionsrechtskonform - bezogen auf jeden Grund iSv. § 1 AGG bzw. die Schwerbehinderung gesondert danach zu bestimmen ist, zu welchem Zeitpunkt der Betroffene erstmals von Tatsachen Kenntnis erlangt hat, die eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG wegen des betreffenden Grundes iSd. § 22 AGG vermuten lassen oder - im Fall der mittelbaren Benachteiligung - Anhaltspunkte für das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 AGG bieten *(im Ergebnis ähnlich BAG 26. September 2013 - 8 AZR 650/12 - Rn. 17 f.)*.

(c) Danach wahrt das Schreiben des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 23. April 2020 die Geltendmachungsfrist nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG hinsichtlich der behaupteten Benachteiligung wegen des Alters. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe erstmals durch das Schreiben der Beklagten vom 2. April 2020 hinreichende Kenntnis davon erlangt, dass er mangels Akkreditierung seines Masterstudiengangs aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschieden wurde, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Eine (frühere) Kenntnis bereits im Zeitpunkt der Ablehnung seiner Bewerbung kann nicht deshalb angenommen werden, weil die Beklagte in der Stellenausschreibung für den Fall, dass ein erfolgreich abgeschlossenes Masterstudium an einer Fachhochschule absolviert wurde, um Beifügung eines Akkreditierungsnachweises gebeten hatte. Da diese Anforderung nicht explizit unter den in der Ausschreibung genannten „zwingenden Anforderungskriterien“ aufgeführt wurde, musste der Kläger die „Bitte“ nicht, jedenfalls nicht ohne Weiteres, als ein solches Kriterium verstehen.

(2) Die Klagefrist des § 61b Abs. 1 ArbGG hat der Kläger durch die Klage vom 26. Mai 2020, die der Beklagten am 9. Juni 2020 und damit iSv. § 167 ZPO „demnächst“ zugestellt worden ist, eingehalten. Die durch die Klageerhebung begründete Rechtshängigkeit ist entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts

auch nicht zwischen erster und zweiter Instanz iSv. § 321 Abs. 1 ZPO wieder entfallen.

(a) Nach § 321 Abs. 1 ZPO ist das Urteil auf Antrag zu ergänzen, wenn das Gericht versehentlich einen nach dem Tatbestand erhobenen Anspruch übergangen hat. Wird der Antrag auf Urteilsergänzung nicht innerhalb der in § 321 Abs. 2 ZPO genannten Zweiwochenfrist gestellt, entfällt die Rechtshängigkeit des übergangenen prozessualen Anspruchs (*vgl. BAG 10. November 2021 - 10 AZR 696/19 - Rn. 26 mwN, BAGE 176, 160; 20. August 2019 - 3 AZR 561/17 - Rn. 40 mwN*). 54

(b) § 321 ZPO erfasst nur den Fall, dass ein geltend gemachter Haupt- oder Nebenanspruch vom Gericht übergangen worden ist. Die Regelung bezieht sich auf den Anspruch im prozessualen, dh. im streitgegenständlichen Sinne. Darum geht es hier nicht. Mit der vorliegenden Klage wird ein einheitlicher materiellrechtlicher Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG verfolgt. Damit liegt erst recht nur ein Anspruch im prozessualen Sinne vor. Der Umstand, dass sich das Arbeitsgericht mit einzelnen Begründungselementen der Klage nicht befasst hat, wird von § 321 ZPO nicht erfasst. 55

3. Dieser Rechtsfehler bedingt im Umfang der Hälfte der noch streitgegenständlichen Entschädigungsforderung die Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Im Übrigen ist die Klage jedenfalls in der Höhe unbegründet und stellt sich die angefochtene Entscheidung insoweit im Ergebnis als richtig dar. 56

a) Das Landesarbeitsgericht hat sich, unter Zugrundelegung seiner Rechtsauffassung konsequent, nicht mit der Frage befasst, ob darin, dass die Beklagte nach ihrem eigenen Vorbringen die Bewerbung des Klägers mangels Akkreditierung seines Masterstudiengangs an der TH W bzw. mangels dahin gehenden Nachweises nicht berücksichtigt hat, eine den Kausalzusammenhang zwischen der Benachteiligung und dem Alter des Klägers belegende, mittelbare Altersdiskriminierung liegt. Das Arbeitsgericht hat den Entschädigungsanspruch lediglich unter dem Gesichtspunkt geprüft, ob die in der Nichteinstellung liegende Benach- 57

teiligung des Klägers durch seine Schwerbehinderung „motiviert“ war; darauf, ob er Entschädigung aufgrund einer Benachteiligung wegen des Alters verlangen kann, ist es nicht eingegangen.

b) Danach ist iHv. 6.601,56 Euro nebst hierauf entfallender Zinsen eine Zurückverweisung zur Wahrung des Anspruchs der Parteien auf rechtliches Gehör (*Art. 103 Abs. 1 GG*) geboten. Das vom Kläger beanstandete Kriterium der Akkreditierung des Studiengangs bei Bewerbern, die ihren Master an einer Fachhochschule erlangt haben, kann eine mittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 2 AGG allenfalls bewirken, wenn in der Anwendung des Kriteriums wesentlich mehr ältere Fachhochschulabsolventen benachteiligt werden als jüngere Absolventen mit einem an einer Fachhochschule erlangten Masterabschluss (*zu den Voraussetzungen einer mittelbaren Diskriminierung und dem Erfordernis der Vergleichsgruppenbildung vgl. nur: BAG 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - Rn. 21, 22 mwN; BGH 25. April 2019 - I ZR 272/15 - Rn. 35 ff.; EuGH 15. November 2018 - C-457/17 - [Maniero] Rn. 45 ff.*). Insoweit ist aber zumindest unklar, welche Bewerber welchen Alters der Kläger durch die mutmaßlich diskriminierende Verfahrensweise als in besonderer Weise benachteiligt sieht, soweit er meint, das „System der Akkreditierung“ sei zu der Zeit, als er den Masterstudiengang an der TH W absolvierte, noch nicht „etabliert“ gewesen. Sollte er dabei auf Zugangsmöglichkeiten zu akkreditierten (Master-)Studiengängen an Fachhochschulen abstellen wollen, fehlt es diesbezüglich an konkretem Tatsachenvortrag. Das ist umso mehr beachtlich, als das Akkreditierungserfordernis durch die Protokollerklärung zu § 7 Satz 5 TV EntgO Bund nF bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt wurde. Unter Berücksichtigung der unmittelbaren Tarifbindung der Beklagten ist zumindest nicht ohne Weiteres die Annahme begründet, dass die beanstandete Heranziehung des Akkreditierungserfordernisses iSd. § 3 Abs. 2 AGG sachlich gerechtfertigt ist.

58

c) Begründet ist die Revision auf dieser Grundlage aber nur, soweit der Kläger unter dem Gesichtspunkt der Benachteiligung wegen seines Alters eine Entschädigung iHv. nicht mehr als 6.601,56 Euro nebst hierauf entfallender Zinsen verlangt. Der Betrag entspricht dem eineinhalbfachen des im Zeitpunkt der Ab-

59

lehnung der Bewerbung des Klägers auf der ausgeschriebenen Stelle nach der Entgeltgruppe 14 TVöD (Bund) Stufe 1 zu erzielenden Bruttomonatsentgelts, das sich auf 4.401,04 Euro belief. Ein höherer Anspruch scheidet aus.

aa) Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus den Antidiskriminierungsrichtlinien des Unionsrechts hergeleiteten Rechte gewährleisten. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union - der sich der Senat angeschlossen hat - muss die Härte der Sanktionen der Schwere des Verstoßes entsprechen, indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber gewährleistet, zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt (*BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - Rn. 87 mwN, BAGE 172, 99*). Sie muss auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen (*BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 112 mwN*).

bb) Auf dieser Grundlage kommt die Festsetzung einer Entschädigung maximal bis zur Höhe von eineinhalb Bruttomonatsgehältern in Betracht. Eine Entschädigung in dieser Höhe wäre in jedem Fall ausreichend, um einen - unterstellt - vom Kläger erlittenen Schaden wegen der allein noch zu prüfenden Benachteiligung wegen des Alters auszugleichen, und um die notwendige abschreckende Wirkung zu entfalten. Dies berücksichtigt, dass einerseits Gesichtspunkte, die mit einer etwaigen Abwesenheit oder einem geringen Grad von Verschulden zusammenhängen, bei der Bemessung der Entschädigung nicht mindernd Berücksichtigung finden, und es andererseits an Umständen, die die Festsetzung einer Entschädigung iHv. mehr als eineinhalb Monatsgehältern begründen könnten, offenkundig fehlt. Insbesondere fehlt es an jeglichen Anhaltspunkten, die ein höheres Verschulden der Beklagten belegen könnten (*vgl. dazu: BAG 14. Juni 2023 - 8 AZR 136/22 - Rn. 58; 28. Mai 2020 - 8 AZR 170/19 - Rn. 39, BAGE 170, 340*).

III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 62

Spinner

Pulz

Berger

Räder

Müller