

Titel:

Entschädigung wegen Alters- und Schwerbehindertendiskriminierung im Rahmen einer Bewerbung – Passivlegitimation

Normenketten:

AGG § 15, § 22

ArbGG § 61b

Leitsatz:

Ansprüche eines abgelehnten Bewerbers nach § 15 AGG richten sich gegen den potentiellen Arbeitgeber. Die klagende Partei hat daher unter anderem schlüssig darzulegen, wer der potenzielle Arbeitgeber ist. (Rn. 20) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Zulässigkeit der Klage, Schlüssigkeit, Ablehnungsschreiben, Verfall von Ansprüchen, Kostenentscheidung, Streitwertfestsetzung, Entschädigungsanspruch, Schwerbehindertendiskriminierung, Stellenausschreibung, Schlüssigkeit der Klage, Passivlegitimation

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 09.09.2025 – 7 SLa 284/24

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 24.000,00 €.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über klägerische Ansprüche nach § 15 AGG im Zusammenhang mit einer erfolglosen Bewerbung.

2

Der am 11.05.1973 geborene Kläger ist mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehindert. Mit Schreiben vom 04.05.2023 (vgl. Bl. 17 ff. d. A.) bewarb er sich auf eine Stelle als „Jurist/in personalpolitische Grundsatzfragen Arbeitsrecht (w/m/d)“, welche über ein Online-Stellenportal namens I. sowie über eine C.-Homepage ausgeschrieben war (vgl. 34 ff. d. A.). Seine Bewerbung adressierte der Kläger an die in der Stellenausschreibung angegebenen Anschrift: C.- People & Culture – C-Straße, C-Stadt.

3

Mit Mail vom 26.06.2023 erhielt der Kläger eine Bewerbungsabsage (vgl. Bl. 38. d. A.). Mit Schreiben vom 16.08.2023, adressiert an C., C-Straße C-Stadt (vgl. Bl. 41 d.A.), machte der Kläger Ansprüche aus § 15 AGG geltend. Ebenfalls mit Datum 16.08.2023 schickte der Kläger eine Beschwerde an C., AGG-Beschwerdestelle, C-Straße C-Stadt. Nach einem Schriftwechsel, welcher aus klägerischer Sicht unbefriedigend verlief, erhob der Kläger am 14.11.2023 Klage gegen die Beklagte zu 1 (im Folgenden: B1).

4

Mit Schreiben vom 06.02.2024 (vgl. Bl. 82 ff. d. A.) machte der Kläger außergerichtlich auch gegenüber der Beklagten zu 2 (im Folgenden: B2) AGG-Ansprüche geltend.

5

Nach der Erwidern der B1, dass nicht sie, sondern die B2 die streitgegenständliche Stelle ausgeschrieben habe, beantragte der Kläger zunächst eine Berichtigung des Passivrubrums von B1 auf B2. Nach Zurückweisung dieses Antrags durch Beschluss des Gerichts vom 05.03.2024 erweiterte der Kläger seine Klage auf die B2 und stellte klar, dass der Antrag auf Rubrumsberichtigung damit hinfällig sei.

6

Der Kläger meint, er habe Ansprüche aus § 15 AGG gegen die Beklagten, da ausreichend Vermutungstatsachen für eine Diskriminierung wegen seiner Schwerbehinderung nach § 22 AGG vorlägen. So habe der potentielle Arbeitgeber entgegen der gesetzlichen Verpflichtung nach § 164 SGB IX gegenüber der Agentur für Arbeit keinen betreuten Vermittlungsauftrag eingereicht. Ferner habe der potentielle Arbeitgeber die innerbetrieblichen Mitarbeiter-Gremien nicht ordnungsgemäß beteiligt. Zur Berechnung der Anspruchshöhe sei ein Bruttomonatsgehalt von 6.000 € zugrunde zu legen.

7

Der Kläger bestreitet mit Nichtwissen, dass B1 nicht die potentielle Arbeitgeberin für die streitgegenständliche Stelle sei. Als externer Bewerber könne er keine Ahnung haben, wer konzernintern tatsächlich potentieller Arbeitgeber für die ausgeschriebene Stelle sein würde. In der Stellenausschreibung sei dies nicht hinreichend klargestellt, so dass er seine Bewerbung an die dort angegebene Adresse gerichtet habe. Auch aus dem nachfolgenden Schriftverkehr habe sich nicht ergeben, wer denn tatsächlich potentieller Arbeitgeber der streitgegenständlichen Stelle sein solle. Die Tatsache, dass auf Schreiben ganz unten kleingedruckt die C. in C-Stadt erscheine, sage nichts über die tatsächliche Arbeitgeberbereitschaft aus. Die Beklagten praktizierten hinsichtlich der Arbeitsgeberbereitschaft eine Verschleierungstaktik, um sich Ansprüchen abgelehnter Bewerber entziehen zu können. Die Stelle sei weder explizit von B1 noch von B2 ausgeschrieben worden, sondern von einer „C.- People & Culture“. Der Kläger könne daher nicht wissen, wer der potentielle Arbeitgeber war.

8

Der Kläger vertritt die Auffassung, die Voraussetzungen für einen Anspruch auf materiellen Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG seien erfüllt, da er die Anforderungen an die streitgegenständliche Stelle besser erfülle als jeder andere Bewerber, auch besser als die mutmaßlich eingestellte Bewerberin. Der Anspruch nach § 15 Abs. 1 AGG unterliege nicht der dreimonatigen Ausschlussfrist nach § 61b ArbGG und könne innerhalb der Verjährungsfrist gerichtlich geltend gemacht werden.

9

Auch hinsichtlich des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG seien die Fristen des § 15 Abs. 4 AGG sowie des § 61b ArbGG noch nicht abgelaufen, da der Kläger erst im Gutetermin erfahren habe, dass ggf. nicht B1, sondern B2 der potentielle Arbeitgeber sei. Genau genommen habe die Frist des § 15 Abs. 4 AGG immer noch nicht zu laufen begonnen, denn er wisse bis heute nicht, wer tatsächlich der potentielle Arbeitgeber sei.

10

Der Kläger beantragt im Kammertermin vom 24.05.2024 zuletzt:

1. Es wird gegenüber der Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) festgestellt, dass diese verpflichtet sind, sämtliche materielle Schäden zu ersetzen, die dem Kläger aufgrund der Bewerbungsabsage der Beklagten vom 26.06.2023 für die bei ihr zu besetzende Stelle als „Jurist/in personalpolitische Grundsatzfragen und Arbeitsrecht (w/m/d)“ entstanden sind und künftig entstehen werden.

2. Die Beklagten zu 1) und 2) werden verurteilt, an den Kläger eine angemessene Entschädigung in Geld zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch den Betrag von EUR 24. 000,00 nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus diesem Geldbetrag seit 31.08.2023.

11

Die Beklagten beantragen

Klageabweisung.

12

Die B1 trägt vor, sie sei nicht die potentielle Arbeitgeberin, da nicht sie, sondern B2 die streitgegenständliche Stelle ausgeschrieben habe. Dies sei aus der Signatur im Ablehnungsschreiben sowie

aus einem Schreiben der B2 vom 28.08.2023 klar ersichtlich gewesen. Folgerichtig habe der Kläger sich bei der B2 beworben, von B2 eine Absage erhalten, und daraufhin zunächst ausschließlich mit B2 kommuniziert.

13

Die B2 meint, die gegen sie gerichtete Klage sei nach § 15 Abs. 4 AGG und § 61b Abs. 1 ArbGG verfristet. Maßgeblich für den Fristbeginn sei das Ablehnungsschreiben vom 26.06.2023. Dieses habe durch die verwendete Signatur eindeutig erkennen lassen, dass B2 als potentieller Arbeitgeber handelte und dem Kläger eine Absage erteilte.

14

Die Beklagten meinen, die vom Kläger erhobenen Vorwürfe seien sämtlich unzutreffend. Dies ergebe sich bereits aus den außergerichtlichen Stellungnahmen vom 28.08.2023 und vom 20.09.2023.

15

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften der öffentlichen Verhandlungen verwiesen.

16

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe

I.

17

Die Klage ist – nach Auslegung – zulässig.

18

Sie ist jedoch nicht begründet.

19

1. Die gesamte Klage ist unschlüssig und daher unbegründet: Ansprüche eines abgelehnten Bewerbers nach § 15 AGG richten sich gegen den potentiellen Arbeitgeber.

20

Der Kläger hat daher unter anderem schlüssig darzulegen, wer der potentielle Arbeitgeber ist. Dem genügt der Kläger hier nicht. Er verklagt B1 und B2 und gibt an, keine Kenntnis darüber zu haben, wer der potentielle Arbeitgeber sei, da die Stelle von einer „C. – People & Culture“ ausgeschrieben worden sei. So komme B1 als potentieller Arbeitgeber genauso in Betracht wie B2, wobei eine Ausschreibung der Stelle durch B2 mit Nichtwissen bestritten wird. Dies ist nicht ausreichend. Der Kläger hat zumindest die Indizien vorzutragen, die ihm bekannt sind bzw. bekannt sein können, aus welchen auf eine potentielle Arbeitgeberstellung geschlossen werden kann. Mit dem bloßen Verweis darauf, dass die Stellenausschreibung für ihn nicht eindeutig zuzuordnen gewesen sei, hätte der Kläger genauso gut auch jede beliebige andere Gesellschaft der C. verklagen können. Spätestens durch das Ablehnungsschreiben wäre es dem Kläger möglich gewesen, die richtige Beklagte zu identifizieren und dementsprechend schlüssig vorzutragen.

21

Die Klage war daher abzuweisen, weitere Ausführungen sind entbehrlich. Lediglich ergänzend sei kurz angemerkt:

22

2. Der Kläger hat keine Ansprüche gegen die B1. Ansprüche eines abgelehnten Bewerbers nach § 15 AGG richten sich gegen den potentiellen Arbeitgeber. Dies ist hier nicht B1, sondern B2, wie aus der Signatur im Ablehnungsschreiben klar hervorgeht. Die Kommunikation des Klägers erfolgte zunächst mit der Abteilung People & Culture der B2, seine Klage richtete der Kläger dann fälschlicherweise gegen die B1.

23

3. Der Kläger hat auch keine Ansprüche gegen B2. Die Frist des § 15 Abs. 4 AGG dürfte zwar gewahrt sein. Jedoch sind alle Entschädigungsansprüche gemäß § 61b ArbGG verfallen. Zweifelhaft ist, ob § 61b nur für Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG, oder auch für Schadensersatzansprüche nach § 15 Abs.

1 AGG gilt. Das Gericht hält letztere Ansicht für zutreffend. Doch selbst wenn klägerische Ansprüche nach § 15 Abs. 1 AGG nicht nach § 61b ArbGG verfallen wären, so dürften die Voraussetzungen für einen Schadensersatzanspruch hier nicht erfüllt sein.

II.

24

Die Entscheidung über die Kosten folgt aus §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO und begründet sich mit dem Unterliegen des Klägers.

25

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ff. ZPO festzusetzen.

26

Die Entscheidung über die Zulassung der Berufung war gemäß § 64 Abs. 3 a) ArbGG in den Tenor aufzunehmen. Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2 b) ArbGG zulässig. Es liegen keine Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG vor.