

**Titel:**

**Passivlegitimation bei Klage des Bewerbers wegen Diskriminierung**

**Normenkette:**

AGG § 6, § 15, § 22

BGB § 199

**Leitsätze:**

1. Selbst bei äußerlich eindeutiger, aber offenkundig unrichtiger Bezeichnung ist grundsätzlich diejenige Person als Partei angesprochen, die nach der Rechtslage die "richtige" ist und mit der Parteibezeichnung erkennbar gemeint sein soll; allerdings muss aus den gesamten erkennbaren Umständen eindeutig hervorgehen, wer als beklagte Partei gemeint ist, in Anbetracht der jeweiligen Umstände dürfen letztlich keine vernünftigen Zweifel an dem wirklich Gewollten aufkommen. (Rn. 21) (redaktioneller Leitsatz)
2. Arbeitgeber iSv § 15 Abs. 1 AGG ist derjenige, der Bewerber sucht, damit er sie beschäftigen kann, also der "Stellenausschreiber", der um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis bittet. (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)
3. Für die (potentielle) Arbeitgeberbereitschaft des Beklagten ist nach allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen der Kläger darlegungs- und beweispflichtig, denn es handelt sich um eine anspruchsbegründende Tatsache. Spezielle gesetzliche Beweiserleichterungen, etwa aus § 22 AGG, stehen ihm nicht zur Seite. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)
4. Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach § 15 Abs. 4 AGG beginnt mit der Kenntnis des abgelehnten Bewerbers von der Person des potentiellen Arbeitgebers, die sich aus dem Ablehnungsschreiben ergeben kann. (Rn. 39 – 41) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Diskriminierung, Entschädigungsanspruch, Altersdiskriminierung, Schwerbehindertendiskriminierung, Bewerber, Passivlegitimation

**Vorinstanz:**

ArbG Bamberg, Endurteil vom 14.06.2024 – 3 Ca 598/23

**Tenor**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 14.06.2024, Az. 3 Ca 598/23, wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

**Tatbestand**

1

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

2

Der am ... 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 indeed sowie über eine H. Homepage ausgeschrieben war (Anl. K3 zum Klageschriftsatz vom 14.11.2023, Bl. 34 ff. der erstinstanzlichen Akte; auf den Inhalt dieser Stellenanzeige wird Bezug genommen). Seine Bewerbung adressierte der Kläger an die in der Stellenausschreibung angegebenen Anschrift: B. – B-Straße, B-Stadt. Auf den Inhalt seines Bewerbungsschreibens sowie die hierzu vorgelegten Anlagen wird ebenfalls Bezug genommen (Anl. K2 zum Klageschriftsatz vom 14.11.2023, Bl. 17 ff. der erstinstanzlichen Akte).

3

Der Kläger erhielt mit Mail vom 26.06.2023 eine Bewerbungsabsage, unterzeichnet wie folgt: „Ihr Karriere-Team der H., I., Abteilung B., B-Straße“, die Absage nennt in der Fußzeile die C. in B-Stadt mit Angabe von Registernummer, Sitz und Angaben zum Vorsitz/Vorstand. Diese Absage beantwortete der Kläger mit Mail vom selben Tag. Mit Schreiben vom 16.08.2023, gerichtet an die „H.“, B-Straße, B-Stadt, machte der Kläger Ansprüche wegen Diskriminierung geltend: Seine Schwerbehinderung sei der tatsächliche Grund für die ablehnende Entscheidung gewesen. Mit weiterem Schreiben vom 16.08.2023 wandte sich der Kläger mit einer Beschwerde wegen Diskriminierung an die „H. – AGG-Beschwerdestelle“. Letzteres Schreiben wurde unter dem 28.08.2023 beantwortet mit folgender Unterschrift: „Mit freundlichen Grüßen, C. in B-Stadt, ppa. J., Leiter Abteilung B.“. Auf ein darauf folgendes Schreiben des Klägers mit der Bitte um weitere Auskünfte vom 29.08.2023, ebenfalls adressiert an die H., B-Straße, B-Stadt, wurde unter dem 20.09.2023 geantwortet von „ppa. J., Leiter Abteilung B.“. Wegen des gesamten Schriftverkehrs wird ergänzend Bezug genommen auf die Anl. K4 bis K10 zum Klageschriftsatz vom 14.11.2023, Bl. 38-51 der erstinstanzlichen Akte.

#### 4

Mit Schriftsatz vom 14.11.2023, bei Gericht eingegangen am selben Tag, erhob der Kläger Klage gegen die jetzige Beklagte zu 1 auf Ersatz von materiellen und immateriellen Schäden wegen Diskriminierung. Die Klage wurde der Beklagten zu 1 am 25.11.2023 zugestellt. Am 18.12.2023 fand der Gütetermin vor dem Arbeitsgericht statt, in dem die Beklagte zu 1 sich auf die fehlende Passivlegitimation berief; es wurde Streittermin bestimmt. Mit Schriftsatz vom 29.01.2024, bei Gericht eingegangen an diesem Tag, erwiderte die Beklagte zu 1 auf die Klage und macht geltend, die Klage richte sich gegen die falsche Beklagte; die Stellenausschreibung sei durch die C. in B-Stadt (jetzige Beklagte zu 2) erfolgt. Unter dem 06.02.2024 machte der Kläger seine Ansprüche gegenüber der Beklagten zu 2 geltend (Anl. B4 zum Beklagtenschriftsatz vom 15.02.2024, Bl. 82 der erstinstanzlichen Akte). Mit Schriftsatz vom 29.02.2024, bei Gericht eingegangen an diesem Tag, beantragte der Kläger Rubrumsberichtigung auf die jetzige Beklagte zu 2. Für den Fall, dass das Gericht eine Rubrumsberichtigung nicht vornehmen wolle, erweiterte der Kläger seine Klage auf die Beklagte zu 2 gesamtschuldnerisch mit der Beklagten zu 1. Dieser Schriftsatz wurde unter dem 05.03.2024 an die Beklagte zu 2 zugestellt. Eine Rubrumsberichtigung lehnte das erstinstanzliche Gericht ab. In der mündlichen Verhandlung vom 24.05.2024 stellte der Kläger klar, dass die Klageerweiterung nach Erledigung des Antrags auf Rubrumsberichtigung unbedingt gestellt sei und formulierte die Anträge neu (ohne das Wort „gesamtschuldnerisch“).

#### 5

Der Kläger bestritt – erstinstanzlich –, dass die Beklagte zu 1 nicht die potentielle Arbeitgeberin für die streitgegenständliche Stelle sei. Auch der Arbeitsvertrag mit Frau K. (vorgelegt durch die Beklagte zu 1 als Anl. B3) sei nicht der Arbeitsvertrag für die streitgegenständliche Stelle. Der Kläger als externer Bewerber könne nicht wissen, wer intern eines Konzerns tatsächlich potentieller Arbeitgeber für die ausgeschriebene Stelle sein würde. Die Beklagten praktizierten „Verschleierungstaktik“. Auch dass auf den folgenden Schreiben ganz unten klein gedruckt die „C.“ erscheine, sage noch nichts über die tatsächliche Arbeitgeberin aus, da es gängig sei, dass ein Unternehmen des Konzerns für ein anderes Unternehmen dieses Konzerns beispielsweise das Recruiting betreibe. Beide Gesellschaften hätten den gleichen Beginn des Namens, nämlich „H.“. Die Strategie der Beklagten ziele nur auf eine Fristversäumung möglicher AGG-Anspruchsteller ab. Der Kläger erfülle sämtliche Anforderungen an die streitgegenständliche Stelle besser als die Zeugin K. und auch besser als jeder andere Bewerber auf diese Stelle. Die Fristen aus § 15 Abs. 4 AGG und § 61b ArbGG seien nicht abgelaufen, sie könnten erst ab Kenntnis zu laufen beginnen, und von diesem Kriterium sei auch die potentielle Arbeitgeberin erfasst.

#### 6

Eine Diskriminierung des Klägers ergebe sich vorliegend daraus, dass die Beklagte keine unmittelbare Unterrichtung von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung über den Eingang der Bewerbung des Klägers vorgenommen habe (§ 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX). Die Beklagte habe bei der Bundesagentur für Arbeit nicht frühzeitig einen betreuten Vermittlungsauftrag im Sinne der BAG-Rechtsprechung eingereicht, § 164 Abs. 1 S. 1 und 2 SGB IX. Eine interne Prüfung, ob die Stelle mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden könne, sei nicht vorgenommen worden, § 164 Abs. 1 S. 1 SGB IX. Die Beklagte habe keinen Inklusionsbeauftragten.

#### 7

Der Kläger beantragte deshalb erstinstanzlich zuletzt:

1. Es wird gegenüber der Beklagten zu 1 und der Beklagten zu 2 festgestellt, dass diese verpflichtet sind, sämtliche materiellen Schäden zu ersetzen, die dem Kläger aufgrund der Bewerbungsabsage der Beklagten vom 26.6.2023 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 24.000 € nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus diesem Geldbetrag seit 31.8.2023.

**8**

Die Beklagten zu 1 und 2 beantragten erstinstanzlich, die Klage abzuweisen.

**9**

Sie tragen hierzu erstinstanzlich vor: Der Kläger habe innerhalb der Fristen der §§ 15 Abs. 4 AGG und 61b ArbGG die falsche juristische Person in Anspruch genommen. Die Stelle sei durch die Beklagte zu 2 ausgeschrieben worden, die erfolgreiche Bewerberin sei ebenfalls durch die Beklagte zu 2 eingestellt worden. Der Kläger habe sich bei Klageerhebung über die Passivlegitimation geirrt, die Beklagte zu 1 sei im Rechtsverhältnis bisher gegenüber dem Kläger nicht in Erscheinung getreten. Diesen Irrtum hätte der Kläger als Fachanwalt für Arbeitsrecht aufgrund der Signatur in der Bewerbungsabsage sowie aufgrund weiterer Gesichtspunkte vermeiden können. Hinsichtlich der Beklagten zu 2 lägen keine Indizien für eine Diskriminierung vor, weiterer Sachvortrag sei allerdings aus Gründen der Prozessökonomie entbehrlich.

**10**

Das Arbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen: Die Klage sei un schlüssig und daher unbegründet, Ansprüche eines abgelehnten Bewerbers nach § 15 AGG richteten sich gegen den potenziellen Arbeitgeber. Wer dies sei, habe der Kläger schlüssig darzulegen, was nicht geschehen sei. Der Vortrag des Klägers, sowohl die Beklagte zu 1 als auch die Beklagte zu 2 kämen als potentieller Arbeitgeber in Betracht, sei nicht ausreichend. Spätestens durch das Ablehnungsschreiben sei es dem Kläger möglich gewesen, die richtige Beklagte zu identifizieren und dementsprechend schlüssig vorzutragen. Entschädigungsansprüche aus § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG seien verfallen, selbst wenn nicht, dürften die Voraussetzungen für einen Schadensersatzanspruch nicht erfüllt sein.

**11**

Dieses Urteil, das dem Kläger am 17.11.2024 zugestellt wurde, greift der Kläger mit Berufung vom 25.11.2024 an. In seiner Berufungsbegründung vom 05.02.2025 trägt der Kläger (nach Fristverlängerung) vor: Die Klage sei nicht un schlüssig, in diesem Fall hätte sie der/den Beklagten gar nicht zugestellt werden dürfen. Vielmehr herrsche Streit darüber, wer potentieller Arbeitgeber sei. Das sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts derjenige, der um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis nachsuche, also die B., B-Straße, B-Stadt. Anderes sei aus der Stellenausschreibung nicht erkennbar. Dass die Eingangsbestätigung für die eingereichte Bewerbung und die Bewerbungsabsage von der H. erfolgt seien und ganz unten klein gedruckt die Beklagte zu 2 erwähnt sei, ändere daran nichts. Wer die Personalauswahl vornehme, müsse nicht unbedingt der Arbeitgeber sein. Für den Kläger sei die Beklagte zu 1 die Hauptgesellschaft innerhalb der H. Versicherungsgruppe, denn als Rechtsanwalt habe er mit dieser Gesellschaft bisher am meisten zu tun gehabt, aber von der Beklagten zu 2 noch nie etwas gehört. Letztere habe auch, was sich schon aus dem optischen Erscheinungsbild der Stellenausschreibung ergebe, die Stelle nicht ausgeschrieben. Der vorliegende Fall sei der klassische Fall für eine Rubrumsberichtigung, die das Erstgericht zu Unrecht nicht vorgenommen habe. Eine solche sei im Berufungsverfahren vorzunehmen, sofern feststünde, wer tatsächlich Arbeitgeber für die streitgegenständliche Stelle sei. Auch aus dem beklagtenseits vorgelegten „Anstellungsvertrag“ mit Frau K., welcher durch die Beklagte zu 2 unterschrieben wurde, ergebe sich nicht, dass dieser sich auf die streitgegenständliche Stelle beziehe; Frau K. sei als „Mitarbeiterin für die Abteilung B.“ angestellt worden, wohingegen die Stellenausschreibung sich auf einen „Jurist:in personalpolitische Grundsatzfragen und Arbeitsrecht (w/m/d)“ beziehe. Nach wie vor sei nicht geklärt, wer potentieller Arbeitgeber für die streitgegenständliche Stelle sei; dies könnte die Beklagte zu 1, die Beklagte zu 2, aber auch jede andere

Gesellschaft der Versicherungsgruppe sein. Der Kläger vertieft seinen Vortrag hinsichtlich der Fristproblematik und wiederholt die Argumentation zu Diskriminierungsindizien. Er hält eine Entschädigung in Höhe von mindestens 2 erzielbaren Gehältern für angemessen und beantragt,

1. In Abänderung und Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils des ArbG Bamberg – Kammern Coburg – vom 14. Juni 2024 Az: 3 Ca 598/23 wird gegenüber den Beklagten zu 1.) und zu 2.) festgestellt, dass diese verpflichtet sind, sämtliche materiellen Schäden zu ersetzen, die dem Kläger aufgrund der Bewerbungsabsage der Beklagten vom 26.06.2023 für die bei Ihnen zu besetzende Stelle als „Jurist/in personalpolitische Grundsatzfragen und Arbeitsrecht (m/w/d)“ entstanden sind und künftig entstehen werden.
2. In Abänderung und Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils des ArbG Bamberg – Kammern Coburg vom 14. Juni 2024, Az: 3 Ca 598/23 werden die Beklagten zu 1.) und 2.) 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 12.000,- nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 31.08.2023 zu zahlen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens und des erstinstanzlichen Verfahrens.

## 12

Die Beklagten zu 1 und 2 beantragen,

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 11.11.2024, Az.: 3 Ca 598/23 wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

## 13

Die Beklagten tragen vor: Die Unschlüssigkeit einer Klage sei kein Zustellungshindernis. Im Übrigen sei die Klage auch weiterhin unschlüssig. Die Arbeitgeberseite der Beklagten zu 2 ergebe sich eindeutig aus dem Ablehnungsschreiben, dieses sei Anknüpfungspunkt für den Fristbeginn nach § 15 Abs. 4 S. 2 AGG. Die Beklagte zu 1 habe der Kläger offenbar willkürlich verklagt. Anspruchsbegründende Tatsachen, die die Klage erst schlüssig machen würden, könne der Kläger nicht mit Nichtwissen bestreiten. Das erstinstanzliche Urteil sei auch deshalb richtig, weil gegen die Klage der Einwand des Rechtsmissbrauchs bestehe. Der Kläger habe die Stelle nicht tatsächlich erhalten wollen, sondern es sei ihm ausschließlich um Schadensersatz bzw. Entschädigung gegangen. Der Wohnort des Klägers befinde sich in 286 km Entfernung von seiner potentiellen Tätigkeitsstelle bei der Beklagten zu 2. Der Kläger betreibe seit vielen Jahren an seinem Wohnort eine Anwaltskanzlei und sei auch in seiner Vergangenheit überwiegend als selbständiger Rechtsanwalt tätig gewesen, er habe hier nationale Prominenz und sei in erheblichem Umfang als Anwalt tätig. Diese Tätigkeit werde er nicht aufgeben wollen. Auch aus der Kommunikation mit der Beklagten zu 2 ergebe sich, dass der Kläger von Anfang an eine Klage geplant habe. Dass der Kläger in einer Vielzahl vergleichbarer Fälle seit Jahren systematisch Schadensersatz und Entschädigung verfolge, werde als allgemein bekannt unterstellt. Bei Gesamtwürdigung aller Umstände sei nicht ersichtlich, welche andere Erklärung die Bewerbung des Klägers haben solle. Die Beklagte zu 2 habe dem Kläger auch nicht wegen seiner Schwerbehinderung abgesagt, sondern deshalb, weil der Kläger – im Gegensatz zur jetzigen Stelleninhaberin Frau K. – nicht über die nachgewiesene und vertiefte berufliche Erfahrung als Repräsentant des Arbeitgebers gegenüber Mitbestimmungsorganen verfügt habe, was für die Auswahl entscheidend gewesen sei. Eine solche Erfahrung sei den Bewerbungsunterlagen des Klägers überhaupt nicht zu entnehmen gewesen, er sei lediglich auf Betriebsratsseite tätig geworden. Indizien für eine Diskriminierung lägen nicht vor. Bereits mit Schreiben vom 30.09.2021 sei Frau L. zur Inklusionsbeauftragten bestellt worden. Die Beklagte zu 2 erfülle die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen (im maßgeblichen Zeitraum mehr als 5%, für das gesamte Jahr 2022 6,73%). Die Beklagte zu 2 sei im Einvernehmen mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und dem zuständigen Betriebsrat zu der generellen Überzeugung gelangt, dass grundsätzlich alle Stellen als Büroarbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden könnten. Vermittlungsaufträge hinsichtlich freier Stellen würden nach einem seit einigen Jahren fest etablierten Prozess turnusgemäß

jeweils wöchentlich freitags per E-Mail unter Angabe näherer Informationen an die Bundesagentur für Arbeit erteilt; die dort für die Beklagte zu 2 zuständigen Sachbearbeiter stellten sicher, dass die Fachbetreuer für Schwerbehinderung bei der Bundesagentur für Arbeit von den Stellen Kenntnis erhalten würden. Das sei auch bei der hier maßgeblichen Stelle so erfolgt, und zwar am 05.05.2023. Die Bewerbung des Klägers sei am 11.05.2023 an den zuständigen Schwerbehindertenvertreter und am 12.05.2023 an die Vorsitzende des zuständigen Betriebsrates übermittelt worden, nachdem die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers am 09.05.2023 aufgefallen sei.

#### 14

Mit Schriftsatz vom 05.08.2025 ergänzt der Kläger seinen bisherigen Vortrag wie folgt: Er bestreite nach wie vor mit Nichtwissen, dass die Beklagte zu 2 die potentielle Arbeitgeberin sei. Dass sie vorgeblich die Bewerbungsabsage verfasst habe, sei ohne jede Relevanz, denn es komme darauf an, wer ausweislich des Stellenprofils um die Einreichung von Bewerbungen gebeten habe. Die Beklagte sei der internen Prüfpflicht nach § 164 Abs. 1 S. 1 SGB IX nicht nachgekommen. Der Arbeitgeber dürfe die Prüfung, ob ein Arbeitsplatz mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden könne, gemäß § 164 Abs. 1 S. 6 SGB IX nicht alleine, sondern nur unter Beteiligung von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung durchführen. Die beklagtenseits ins Feld geführte Übereinkunft, alle Stellen könnten mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden, bestreitet der Kläger und hält sie auch für unzureichend. Das Procedere mit der Bundesagentur für Arbeit bestreitet der Kläger ebenfalls mit Nichtwissen, hält die Einschaltung der Bundesagentur für Arbeit aber jedenfalls für nicht frühzeitig. Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat seien nicht, wie vom Gesetz gefordert, unmittelbar über die Bewerbung des Klägers unterrichtet worden; die Beklagte habe die Schwerbehinderung des Klägers aus seinem Bewerbungsschreiben sofort erkennen können und auch müssen. Im Übrigen sei nicht klar, für welche Gesellschaft die beklagtenseits genannten Personen Schwerbehindertenvertretung oder Betriebsratsvorsitzende sein sollten. Es sei auch davon auszugehen, dass die Beklagte die Erörterungspflicht nach § 164 Abs. 1 S. 7 SGB IX nicht erfüllt habe. Der Einwand, der Kläger sei für die Stelle überhaupt nicht geeignet gewesen, sei zu spät erfolgt, jedenfalls habe die Beklagte diesbezüglich aber ihre Darlegungs- und Beweislast nicht erfüllt. Die Relevanz von Erfahrungen als Repräsentant des Arbeitgebers gegenüber Mitarbeitergremien bestreitet der Kläger, dieser Gesichtspunkt finde auch in der Stellenausschreibung keinen Anklang und liege im Übrigen auch in der Person der letztlich eingestellten Frau K. nicht vor. Der Kläger verwahrt sich gegen den Vorwurf des Rechtsmissbrauchs. Die von der Rechtsprechung insoweit geforderten besonderen Umstände lägen nicht vor. Es sei bereits nicht zutreffend, dass das Ziel der angeblich missbrauchten Regelungen nicht erreicht werde; vielmehr Sorge die Durchführung von gerichtlichen Auseinandersetzungen für eine zukünftige bessere Beachtung von Förderpflichten durch die Beklagte. Dafür kämpfe der Kläger auch gesellschaftspolitisch. Im Übrigen strebe der Kläger aus einer Reihe von Vorteilen eines Arbeitsverhältnisses gegenüber einer selbständigen Tätigkeit (Versicherung, Urlaub, Entgeltfortzahlung, berufliche Kontakte, Vergütung) ein Arbeitsverhältnis an; er sei bereit, hierfür den Wohnort zu wechseln und seine aktuelle nicht sonderlich lukrative Tätigkeit als Wohnzimmer-Anwalt aufzugeben. Auch in der Vergangenheit habe der Kläger in Arbeitsverhältnissen gestanden. Er habe sich auch auf diskriminierungsfreie Stellen beworben und im relevanten Bewerbungszeitraum zahlreiche Vorstellungsgespräche geführt, ohne im Anschluss Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen; auf die Ausführungen des Klägers im Einzelnen wird Bezug genommen (Seiten 37 ff. des genannten Schriftsatzes, Bl. 97 ff. der Berufungsakte). Der Kläger regt weiterhin die Zulassung der Revision und die Vorlage an den EuGH an.

#### 15

Dieser jüngste, 49-seitige Schriftsatz des Klägers wurde an die Beklagten zu 1 und 2 am 05.08.2025, also 21 Tage vor der mündlichen Verhandlung, versendet. Die Beklagten zu 1 und 2 haben Schriftsatzfrist wegen Urlaubsabwesenheit der zur Vorbereitung erforderlichen Personen beantragt.

#### 16

Auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Verhandlungsprotokolle wird ergänzend Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe

#### 17

Die Berufung ist zurückzuweisen, denn das erstinstanzliche Urteil erweist sich auch angesichts des im Berufungsverfahren erfolgten weiteren Parteivorbringens als richtig.

I.

**18**

Die Berufung ist zulässig. Sie wurde binnen Monatsfrist ab Zustellung des erstinstanzlichen Urteils (erfolgt am 17.11.2024) eingereicht, nämlich am 25.11.2024. Die Berufungsbegründung erfolgte rechtzeitig mit Schreiben vom 05.02.2025, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag; die Berufungsbegründungsfrist war am 03.12.2024 bis 14.02.2025 verlängert worden. Der Berufungswert von mehr als 600,00 € (§ 64 Abs. 2 lit. b ArbGG) ist erreicht. Die Berufung wurde formgerecht durch eine vertretungsbefugte Person eingereicht, § 11 Abs. 4 S. 1 und 4 ArbGG.

II.

**19**

1. Die Klage ist hinsichtlich beider Beklagter zulässig. Eine Auslegung des Klageantrages ergibt, dass sich die Klage unbedingt und kumulativ gegen beide Beklagte richtet. Ob dies schlüssig ist, ist eine Frage der Begründetheit der Klage und für die Zulässigkeit ohne Bedeutung.

**20**

Mit diesem Verständnis der Klageanträge hat sich auch ein etwaiger Antrag auf Rubrumsberichtigung erledigt. Dies hat der Kläger selbst im erstinstanzlichen Streittermin vom 24.05.2024 erklärt (vergleiche Sitzungsprotokoll, Bl. 113 der Erstakte). Soweit der Kläger in seiner Berufungsbegründung vom 05.02.2025, dort Seite 5 unten, Bl. 22 der Berufungsakte, äußert: „Sofern feststünde, wer tatsächlich Arbeitgeber für die streitgegenständliche Stelle ist, wäre jedenfalls dann im Berufungsverfahren eine Rubrumsberichtigung vorzunehmen“, versteht das Gericht dies nicht als einen erneuten Antrag auf Rubrumsberichtigung, da zum einen ein Widerspruch zur Äußerung im Sitzungsprotokoll besteht, zum anderen der Kläger den Konjunktiv verwendet hat.

**21**

Das Erstgericht hat den Antrag auf Berichtigung des Rubrums auch zu Recht zurückgewiesen. Zwar ist selbst bei äußerlich eindeutiger, aber offenkundig unrichtiger Bezeichnung grundsätzlich diejenige Person als Partei angesprochen, die nach der Rechtslage die „richtige“ ist und mit der Parteibezeichnung erkennbar gemeint sein soll (vergleiche BAG, Urt. v. 20.02.2014 – 2 AZR 248/13 OS 1 zur Rubrumsberichtigung bei einer Klage einer „zivilen Arbeitskraft“ gegen die BRD als Prozessstandschafterin); allerdings muss aus den gesamten erkennbaren Umständen, etwa aus dem der Klageschrift beigefügten Kündigungsschreiben, eindeutig hervorgehen, wer als beklagte Partei gemeint ist, in Anbetracht der jeweiligen Umstände dürfen letztlich keine vernünftigen Zweifel an dem wirklich Gewollten aufkommen (BAG am angegebenen Ort, Randnummer 14). Bereits insofern fehlt es an der erforderlichen Eindeutigkeit hinsichtlich der Klageschrift und der etwa für eine Auslegung heranzuziehenden beigefügten Unterlagen. Hinzu kommt aber, dass der Kläger jedenfalls zweitinstanzlich nicht mehr davon spricht, die Falschbezeichnung sei ein Versehen, sondern sich vielmehr darauf beruft, die Beklagte zu 1 sei seiner Ansicht nach die potentielle Arbeitgeberin (hierzu näher unten II.2.a. der Entscheidungsgründe). Insofern verbietet sich nach Auffassung des Gerichts eine gegebenenfalls sogar zweitinstanzlich noch mögliche Auslegung der Klage (vergleiche MüKoZPO/Hau, 7. Aufl. 2025, ZPO, vor § 50 Rn. 14).

**22**

Im Hinblick auf den Klageantrag zu Z. 1 liegt das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse hinsichtlich beider Beklagter vor. Eine Feststellungsklage ist zulässig, wenn die Schadensentwicklung noch nicht abgeschlossen ist und der Kläger seinen Anspruch deshalb ganz oder teilweise nicht beziffern kann (BGH, Urteil vom 30.03.1983 – VIII ZR 3/82, I.2.c. der Entscheidungsgründe). Der Kläger hat hierzu vorgetragen, er wisse noch nicht, welcher Verdienstausschlag ihm durch die Diskriminierung bisher entstanden ist und zukünftig entstehen werde. Das ist nachvollziehbar, der Kläger ist deshalb nicht gezwungen, Leistungsklage zu erheben.

**23**

2. Die Klage ist aber nicht begründet.

**24**

a. Die Klage ist gegenüber der Beklagten zu 1 nicht begründet, weil dieser sowohl im Hinblick auf die Feststellung eines Schadenersatzanspruches gemäß § 15 Abs. 1 AGG (Klageantrag zu Z. 1) als auch im Hinblick auf eine Entschädigungszahlung gemäß § 15 Abs. 2 AGG (Klageantrag zu Z. 2) die Passivlegitimation fehlt.

## 25

aa. Ein möglicher Anspruch aus § 15 Abs. 1 AGG richtet sich nach dem Wortlaut der Vorschrift gegen „den Arbeitgeber“. Gemäß § 6 Abs. 2 S. 1 AGG ist Arbeitgeber derjenige, der Personen nach Abs. 1 dieser Vorschrift beschäftigt, wobei gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 AGG auch Bewerber als Beschäftigte gelten. Damit ist Arbeitgeber im Sinne von § 15 Abs. 1 AGG derjenige, der Bewerber sucht, damit er sie beschäftigen kann, also der „Stellenausschreiber“. Das BAG hat hierzu mit Urteil vom 21.06.2012 (Az. 8 AZR 188/11 Rn. 18) entschieden, Arbeitgeber sei derjenige, der um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis bittet.

## 26

bb. Gleiches gilt für einen möglichen Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG. Diese Vorschrift nennt zwar im Gegensatz zu § 15 Abs. 1 AGG nicht den Arbeitgeber als Anspruchsgegner, allerdings ergibt sich aus der Gesetzessystematik, der Entstehungsgeschichte und aus Sinn und Zweck der Vorschrift, dass auch dieser Anspruch sich (nur) gegen den (potentiellen) Arbeitgeber richten soll. § 15 AGG behandelt ausschließlich Ansprüche, die sich aus Pflichtverstößen des Arbeitgebers ergeben können; Ansprüche gegen Dritte sieht der Gesetzgeber dort nicht vor. Auch nach der Entstehungsgeschichte der Norm und ihrem Sinn und Zweck strebte der Gesetzgeber eine „wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber“ an und wollte die Forderungen der europarechtlichen Richtlinien sowie der Rechtsprechung des EuGH nach einer wirksamen und verschuldensunabhängig ausgestalteten Sanktion bei Verletzung des Benachteiligungsverbot durch den Arbeitgeber erfüllen (vergleiche BAG, Urteil vom 23.01.2014 – 8 AZR 118/13, Rn. 20 ff. mit weiteren Nachweisen).

## 27

cc. Dabei ist nach allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen der Kläger für die (potentielle) Arbeitgeberbereiungenschaft des jeweiligen Beklagten darlegungs- und beweispflichtig, denn es handelt sich um eine anspruchsbegründende Tatsache. Spezielle gesetzliche Beweiserleichterungen, etwa aus § 22 AGG, stehen ihm nicht zur Seite.

## 28

Darlegungslast bedeutet insofern, dass der Kläger zunächst die maßgeblichen Tatsachen schlüssig vortragen muss, der Grad der weitergehenden Substantiierung richtet sich sodann nach der Qualität des Bestreitens durch die Gegenseite. Schlüssig ist ein Vortrag dann, wenn der Kläger Tatsachen vorträgt, die in Verbindung mit einem Rechtssatz geeignet sind, das geltend gemachte Recht in seiner Person entstanden erscheinen zu lassen (vergleiche Anders/Gehle/Anders, 83. Aufl. 2025, ZPO vor § 253 Rn. 55 mit zahlreichen weiteren Hinweisen auf Rechtsprechung). Widersprüchlicher Vortrag ist nicht schlüssig. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das erkennende Gericht anschließt, liegt unzulässiger und damit unbeachtlicher Sachvortrag erst dann vor, wenn die Partei ohne greifbare Anhaltspunkte für das Vorliegen eines bestimmten Sachverhalts willkürlich Behauptungen „aufs Geratewohl“ oder „ins Blaue hinein“ aufstellt. Bei der Annahme von Willkür in diesem Sinne ist allerdings Zurückhaltung geboten. In der Regel wird sie nur bei Fehlen jeglicher tatsächlicher Anhaltspunkte vorliegen (vgl. BAG Ur. v. 14.06.2023 – 8 AZR 136/22 Rnr. 29).

## 29

dd. Gemessen an diesen Anforderungen erachtet das Gericht den Vortrag des Klägers, die Beklagte zu 1 sei die potentielle Arbeitgeberin hinsichtlich der streitgegenständlichen Stellenausschreibung, als nicht schlüssig. Deren Arbeitgeberbereiungenschaft ergibt sich aus keiner einzigen der von Klägerseite vorgelegten Unterlagen, weder aus der Stellenausschreibung noch aus den im Anschluss vorgerichtlich gewechselten Schriftsätzen; die Beklagte zu 1 taucht dort nirgendwo auf. Diese Tatsache für sich allein betrachtet würde allerdings nach Auffassung des Gerichts lediglich dazu führen, den Vortrag des Klägers als wenig glaubhaft bzw. wenig substantiiert einzuordnen, unschlüssig macht sie den Vortrag noch nicht. Im vorliegenden Fall kommt aber hinzu, dass die einzige konkrete juristische Person, die aus dem gesamten Schriftverkehr im Zusammenhang mit der Bewerbung des Klägers vom Mai 2023 hervorgeht, tatsächlich die Beklagte zu 2 ist. Diese ist in der Fußzeile des Ablehnungsschreibens als juristisch für dieses Schreiben verantwortliche

Person aufgeführt, wodurch sie ihrer Verpflichtung gemäß § 25 Abs. 1 GenG nachgekommen ist, was dem Kläger als Rechtsanwalt auch bekannt sein dürfte. Ebenso hat Herr J. für die Beklagte zu 2 „in seiner Funktion als zuständige AGG-Beschwerdestelle“ mit Schreiben vom 28.08.2023 auf das Schreiben des Klägers vom 16.08.2023, das sich an die „H. – AGG-Beschwerdestelle“ wandte, reagiert. Gemäß § 13 Abs. 1 AGG haben die Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich diskriminiert fühlen; die Arbeitgeber sind dementsprechend verpflichtet, eine betriebliche Beschwerdestelle einzurichten, wobei der Gesetzeswortlaut zunächst von einer zuständigen Stelle des Betriebes spricht, im weiteren aber auch das Unternehmen oder die Dienststelle benennt, sodass eine Einrichtung der Beschwerdestelle auf Unternehmensebene nicht ausgeschlossen erscheint (vergleiche BAG, Beschluss vom 21.07.2009 – 1 ABR 42/08, Rn. 21 ff). Jedenfalls aber weist auch dieses Schreiben auf die Beschwerdestelle bei der Beklagten zu 2 hin und damit auch auf deren (potentielle) Arbeitgebererschaft. Darüber hinaus hat der Kläger selbst vorgetragen, auch die Eingangsbestätigung hinsichtlich seiner Bewerbung (im Verfahren nicht vorliegend) sei von der Beklagten zu 2 gekommen (vergleiche Berufungsbegründung vom 05.02.2025, dort Seite 4 oben, Bl. 21 der Berufungsakte).

### **30**

All diese Gesichtspunkte zusammengenommen zeigen, dass die Behauptung der Arbeitnehmereigenschaft der Beklagten zu 1 durch keinerlei tatsächliche und rechtliche Gesichtspunkte untermauert wurde, sondern dass im Gegenteil alle im Verfahren vorliegenden Hinweise auf die Beklagte zu 2 deuten. Der Kläger selbst hat als einziges Argument für die Inanspruchnahme der Beklagten zu 1 mitgeteilt, er habe als Rechtsanwalt „bisher am meisten“ mit der Beklagten zu 1 zu tun gehabt, und diese sei deshalb für ihn die Hauptgesellschaft innerhalb der H. Versicherungsgruppe gewesen. Dass letzteres nicht zutrifft, hätte der Kläger durch einen Blick auf die Homepage der H. in das dortige Impressum feststellen können.

### **31**

Dem Gericht erscheint deshalb die Angabe des Klägers, richtige Arbeitgeberin im vorliegenden Fall sei die Beklagte zu 1, als unbeachtliche Angabe „ins Blaue hinein“.

### **32**

Ein gerichtlicher Hinweis hierauf war nicht veranlasst, denn bereits das erstinstanzliche Urteil hat diese Frage thematisiert, sodass der Kläger um die Unzulänglichkeit seines Vortrages in diesem Punkt wissen konnte und musste; er hat seinen Vortrag diesbezüglich aber nicht ergänzt.

### **33**

b. Die Klage ist auch gegenüber der Beklagten zu 2 nicht begründet. Die Klage ist insoweit un schlüssig, weil der Kläger nicht behauptet, die Beklagte zu 2 sei die potentielle Arbeitgeberin.

### **34**

aa. Hinsichtlich der Fragen, gegen wen die Klage sich grundsätzlich zu richten hat, welche Gesichtspunkte dafür erforderlich sind und wie die Darlegungs- und Beweislast verteilt ist, wird auf die vorstehenden Ausführungen (II.2.a.aa.- cc.) verwiesen.

### **35**

bb. Soweit die Beklagte zu 2 betroffen ist, hat der Kläger bis zuletzt daran festgehalten, er bestreite deren potentielle Arbeitgebererschaft (explizit: Berufungsbegründung vom 05.02.2025, Seite 5, Bl. 22 der Berufungsakte; Schriftsatz vom 05.08.2025, Seite 2, Bl. 62 der Berufungsakte). Damit macht er sich seine Klage gegen die Beklagte zu 2 un schlüssig.

### **36**

Der Kläger rechtfertigt dies damit, dass er herausstellt, aus der Stellenausschreibung selbst sei nicht ersichtlich, welche konkrete (juristische) Person nun Arbeitgeber werden solle. Dies trifft zu. Der Kläger bringt dazu weiter vor, er könne ja nicht wissen, wer nun Arbeitgeber sei, dies müsse im Verfahren erst ermittelt werden. Unterstellt, dies sei zutreffend, besteht für ihn die Möglichkeit, sich das Vorbringen der beiden Beklagten, die Beklagte zu 2 sei die richtige Arbeitgeberin, hilfsweise zu eigen zu machen (vergleiche z.B.: BAG, Urteil vom 13.12.2012 – 6 AZR 772/11, Rn. 34). Dies hat der Kläger nicht getan. Eine entsprechende Interpretation seines Vorbringens durch das Gericht verbietet sich nach Auffassung der Kammer. Wenn der Kläger als Rechtsanwalt sich zu einem bestimmten Umstand eindeutig äußert (nämlich: er bestreite, die Beklagte zu 2 sei die potentielle Arbeitgeberin), so verbietet es sich, diesen Vortrag quasi

konträr dahin zu verstehen, der Kläger meine, falls die Beklagte zu 1 nicht die potentielle Arbeitgeberin sei, so sei dies (hilfsweise) die Beklagte zu 2.

### **37**

Auch hier war ein gerichtlicher Hinweis nicht veranlasst, denn das Erstgericht hat die Frage der Unschlüssigkeit sowohl hinsichtlich der Beklagten zu 1 als auch hinsichtlich der Beklagten zu 2 bereits thematisiert.

### **38**

cc. Hilfsweise stützt das Gericht die Abweisung der Klage gegen die Beklagte zu 2 auf Versäumung der Frist des § 15 Abs. 4 AGG durch den Kläger.

### **39**

(1) Gemäß § 15 Abs. 4 AGG muss ein Anspruch nach Abs. 1 oder 2 dieser Vorschrift innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung. Hinsichtlich der Frage, wann Kenntniserlangung vorliegt, kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 15.3.2012 – 8 AZR 37/11) auf die Maßstäbe des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB mit der Maßgabe zurückgegriffen werden, dass wegen des Wortlauts von § 15 Abs. 4 S. 2 AGBG eine grob fahrlässige Unkenntnis nicht genügt. Für Schadensersatzansprüche ist anerkannt, dass es für den Beginn der Verjährungsfrist darauf ankommt, ob der Geschädigte auf Grund der ihm bekannten Tatsachen gegen eine bestimmte Person eine Schadensersatzklage – sei es auch nur in der Form einer Feststellungsklage – erheben kann, die bei verständiger Würdigung der ihm bekannten Tatsachen so viel Aussicht auf Erfolg bietet, dass sie für ihn zumutbar ist (BAG, Urteil vom 24. 10. 2001 – 5 AZR 32/00). Diese Grundsätze können im Wesentlichen auf den Fristbeginn nach § 15 Abs. 2 AGG bzgl. eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 1 oder 2 AGG übertragen werden.

### **40**

(2) Der Kläger hatte nach dem Dafürhalten der Kammer Kenntnis von der Person des potentiellen Arbeitgebers im Sinne der vorstehenden Ausführungen mit Zugang des Ablehnungsschreibens vom 26.06.2023, per E-Mail an diesem Tag an ihn versendet und vom Kläger mit Mail vom 26.06.2023 beantwortet.

### **41**

Aus dem Schreiben ergibt sich die (potentielle) Arbeitgebereigenschaft der Beklagten zu 2 mit hinreichender Deutlichkeit. Es enthält in der Fußzeile die vollständige Angabe von Anschrift, Registernummer etc. der Beklagten zu 2, wobei es sich hierbei, wie bereits ausgeführt, um die gesetzlich erforderlichen Angaben handelt. Im Schreiben selbst wird dem Kläger für sein „Interesse an unserem Unternehmen“ gedankt. „Unternehmen“ in diesem Sinne ist der Rechtsträger und damit die juristische Person des (potentiellen) Arbeitgebers, denn nur dieser kann sinnvollerweise für ein Interesse an seinem Unternehmen danken. Damit scheidet auch ein Verständnis dahingehend aus, die in der Fußzeile benannte Beklagte zu 2 sei unter Umständen ein anderes Unternehmen aus der H.-Gruppe und mache für welche juristische Person auch immer aus dieser Gruppe lediglich das Recruiting. (Spätestens) ab diesem Zeitpunkt hatte der Kläger damit Kenntnis der objektiven Tatsachen, wer als potentieller Arbeitgeber in Betracht kommt und wer deshalb auf mögliche Entschädigungs- bzw. Schadensersatzansprüche in Anspruch zu nehmen ist. Die Geltendmachungsfrist des § 15 Abs. 4 AGG endete gemäß §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 Alt. 1, 193 BGB mit Ablauf des 28.8.2023. Eine schriftliche Geltendmachung im Sinne der Vorschrift erfolgte gegenüber der Beklagten zu 2 erstmals mit klägerischem Schreiben vom 6.2.2024.

### **42**

Ob diese Kenntnis möglicherweise schon früher, nämlich mit Erhalt der Eingangsbestätigung der Bewerbung durch den Kläger, gegeben war, kann angesichts der Fristberechnung offenbleiben.

### **43**

d. Aus den vorgenannten Gründen erübrigen sich Ausführungen zu der Frage, ob Indizien für eine Diskriminierung gegeben sind, ob der Kläger die Stelle von vornherein nicht hätte erhalten können (so die Beklagten) bzw. diese als bestgeeigneter Bewerber hätte erhalten müssen (so der Kläger) und zur Frage des Rechtsmissbrauchs.

III.

**44**

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

**45**

Die Revision war nicht zuzulassen. Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung wurden vorliegend nicht entschieden, sondern lediglich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bzw. des Bundesgerichtshofs auf den Einzelfall angewendet.