LArbG München, Urteil v. 14.11.2025 – 1 SLa 126/25

Titel:

Benachteiligung aufgrund Schwerbehinderung – Entschädigungsanspruch

Normenketten:

SGB IX § 164 Abs. 1 S. 1, 2
AGG § 1, § 6 Abs. 1 S. 2, § 7 Abs. 1, § 15 Abs. 2
BGB § 242

Leitsätze:

1. Es begründet regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung, wenn der Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren gegen die Verfahrens- und Förderpflichten aus § 164 Abs. 1 SGB IX verstößt. Der Arbeitgeber trägt dann die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ausschließlich andere Gründe für die Nichteinstellung maßgeblich waren. (Rn. 19 – 21) (redaktioneller Leitsatz)
2. Für den Einwand des Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB im Zusammenhang mit einem Entschädigungsverlangen nach § 15 Abs. 2 AGG ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet. Bloße formale Mängel in Bewerbungsunterlagen genügen nicht, um eine nicht ernsthafte Bewerbung oder ein Geschäftsmodell des Bewerbers zu belegen. (Rn. 30 – 32) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die Festsetzung einer Entschädigung in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern für eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung ist bei mehrfachen Verstößen gegen § 164 Abs. 1 SGB IX und unter Berücksichtigung spezial- und generalpräventiver Gesichtspunkte angemessen und wahrt den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. (Rn. 40 – 41) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

schwerbehinderter Bewerber, Behinderung, Benachteiligung, Auswahlverfahren, Bewerbungsverfahren, Diskriminierungsvermutung, Darlegungs- und Beweislast, Rechtsmissbrauchseinwand, Entschädigungsanspruch

Vorinstanz:

ArbG München, Endurteil vom 28.02.2025 – 41 Ca 4390/24

Tenor

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 28.02.2025 – Az. 41 Ca 4390/24 – wird zurückgewiesen.

2. Die Anschlussberufung des Klägers wird zurückgewiesen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung aufgrund dessen Schwerbehinderung zu zahlen.

2
Die Beklagte ist als großer Anbieter für … mit etwa 3240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Großhandelsunternehmen und hat ihren Sitz in …. Bei der Beklagten existieren ein Betriebsrat sowie eine Schwerbehindertenvertretung.

3
Der in München wohnhafte Kläger, der auch als Fachanwalt für Arbeitsrecht zugelassen ist und zusätzlich einen LL.M.-Master-Studiengang absolviert hat, bewarb sich mit Schreiben vom 19.10.2023 (Bl. 18 d.A.) auf die von der Beklagten im Internet über das Online-Portal „stepstone“ ausgeschriebene Stelle „Personalreferent/Volljurist Arbeitsrecht (m/w/d)“ (vgl. Stellenausschreibung, Bl. 35 ff. d.A.). Der Kläger ist

mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehindert, was er der Beklagten mit dem der Bewerbung beigefügten Lebenslauf mitgeteilt hat (vgl. Lebenslauf, Bl. 19 f. d.A.).

4
Am 20.11.2023 fand anlässlich der Bewerbung ein Telefoninterview zwischen Frau … „HR Business Partnerin“ der Beklagten, und dem Kläger statt. Dem Gespräch vorausgegangen war eine Abstimmung des Termins per E-Mail (vgl. Bl. 108 d.A.). Am 28.11.2023 erhielt der Kläger per E-Mail eine Bewerbungsabsage (vgl. Absage, Bl. 44 d.A.).

5
Mit Schreiben vom 23.01.2024 machte der Kläger gegenüber der Beklagten unter Bezugnahme auf § 15 AGG eine Entschädigung geltend (vgl. Bl. 45 ff. d.A.). Mit Schreiben ebenfalls vom 23.01.2024 reichte er ferner eine Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle der Beklagten ein (vgl. Bl. 49 ff. d.A.). Die Beklagte lehnte die Zahlung einer Entschädigung ab.

6
Am 20.04.2024 reichte der Kläger Entschädigungsklage ein, die am selben Tag beim Arbeitsgericht München eingegangen ist.

7
Der Kläger hat ausgeführt, er sei aufgrund seiner Schwerbehinderung im Auswahlverfahren benachteiligt bzw. diskriminiert worden. Die Beklagte habe gegen mehrere Förderpflichten aus § 164 SGB IX verstoßen. Insbesondere habe sie nach Eingang seiner Bewerbung weder den Betriebsrat, noch die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet. Entgegen der gegnerischen Ausführungen sei auf der Bewerbungsmaske kein Haken zu finden, der im Falle einer Behinderung zu setzen sei. Gegenüber der Agentur für Arbeit habe die Beklagte keinen betreuten Vermittlungsauftrag eingereicht. Auch habe sie die Agentur für Arbeit nicht frühzeitig in den Einstellungsprozess eingebunden. Weiter sei intern nicht geprüft worden, ob die Stelle mit schwerbehinderten Menschen habe besetzt werden können. Eine rechtskonforme „Gefährdungsanalyse“ auf die ausgeschriebene Stelle habe die Beklagte nicht erstellt und vorgelegt. Auch habe sie die AGG-Beschwerde des Klägers nicht verbeschieden. Die Ausführungen der Beklagten zu seiner angeblich fehlenden Belastbarkeit seien geradezu entlarvend, denn selbstverständlich sage eine selbständige Tätigkeit in Teilzeit nichts über seine Belastbarkeit zum Zeitpunkt der Bewerbung aus. Mit ihren Ausführungen zu Fehlern und Ungenauigkeiten in der E-Mail-Korrespondenz bzw. den Bewerbungsunterlagen sowie dem Verweis auf „Presseberichterstattungen“ komme die Beklagte schon ihrer Darlegungs- und Beweislast zu einem angeblichen Rechtsmissbrauch nicht nach. Es sei außerdem bereits mehrfach entschieden worden, dass auch eine Vielzahl von AGG-Verfahren keine Rückschlüsse auf eine nicht ernsthafte Bewerbung erlaube und kein Indiz für Rechtsmissbräuchlichkeit darstelle. Er habe sich mit vollständigen Bewerbungsunterlagen auf eine Stelle im Großraum München beworben, auf die er mit seinem Bewerberprofil ganz genau passe, und auch versucht, sich nach Bewerbungsabsage als Nachrücker ins Spiel zu bringen. Die Nichtbesetzung der Stelle werde mit Nichtwissen bestritten, jedenfalls sei dies für eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG unerheblich. Er gehe von einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung von mindestens 6.000,00 € aus. Da es sich bei der Beklagten um einen „leistungsstarken Schädiger“ handle, die Entschädigung generalpräventiv wirken solle und die Anzahl der Verstöße sowie die Uneinsichtigkeit der Beklagten ebenfalls eine Rolle spiele, seien vier Bruttomonatsgehälter angemessen. Die Beklagte habe auch keinerlei Beweis darüber erbracht, dass er auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre (zum erstinstanzlichen Vortrag des Klägers im einzelnen wird auf seine Schriftsätze vom 20.04.2024, 13.09.2024 und 08.02.2025, nebst Anlagen, Bezug genommen).

8
Der Kläger hat beantragt:

Die Beklagte wird 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 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus diesem Geldbetrag seit dem 07.02.2024.

9
Die Beklagte hat beantragt

die Klage abzuweisen

und bestritten, dass sie den Kläger diskriminiert habe. Der Kläger sei ein gerichtsbekannter AGG-Hopper und sein Vorgehen klar rechtsmissbräuchlich. Er stelle unsubstantiierte Behauptungen ins Blaue hinein auf und trage schon keine Indizien für eine Diskriminierung vor. Im verwendeten Bewerbungstool könne die sich bewerbende Person durch Setzen eines Hakens ihre (Schwer-)Behinderung angeben. In diesem Fall werde die Bewerbung automatisch an den Betriebsrat weitergeleitet. Es gebe einen Inklusionsbeauftragten sowie eine AGG-Beschwerdestelle. Ebenso sei eine „Gefährdungsanalyse“ in Bezug auf die streitgegenständliche Stelle erstellt und dabei geprüft worden, ob und wieweit die Stelle mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden könne. Der Umstand, dass man mit 5,25 % eine Vielzahl von schwerbehinderten bzw. diesen gleichgestellten Menschen beschäftige, zeige, dass der Vorwurf der Diskriminierung abwegig sei. Der Kläger habe kein ernsthaftes Bewerbungsverfahren geführt. Es sei ihm lediglich darum gegangen, den formalen Status eines Bewerbers zu erlangen, mit dem Ziel, Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadensersatz geltend zu machen. Die E-Mail-Korrespondenz nach Eingang der Bewerbung zur Vereinbarung eines Telefoninterviews enthalte seitens des Klägers zahlreiche Fehler und Ungenauigkeiten. So sei u.a. die Anrede mehrfach fehlerhaft, es werde nicht auf Groß- und Kleinschreibung geachtet, die Formulierungen seien unangemessen („plaudern“). Auch der vom Kläger vorgelegte Lebenslauf enthalte Fehler und Ungenauigkeiten und ergebe ein uneinheitliches Erscheinungsbild. Im Telefoninterview habe er den Eindruck vermittelt, er sei nicht ernsthaft an der Stelle interessiert. Der Kläger habe sich auf die Stelle beworben, obgleich er die in der Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen wie die erforderliche „Belastbarkeit“ nicht erfülle. Dadurch, dass der Kläger entgegen der Anforderungen in der Ausschreibung weder in der Bewerbung noch im Telefoninterview Gehaltsvorstellungen genannt habe, seien die Bewerbungsunterlagen unvollständig übermittelt worden. Außerdem habe sich der Kläger während des gesamten Bewerbungsverfahrens nicht mit den in der Stellenausschreibung genannten Kriterien „teamorientiert“, „Zuverlässigkeit“ und „Entwicklungsbereitschaft“ auseinandergesetzt. Bei einer Gesamtschau dieser Umstände sei daher festzustellen, dass es sich beim Kläger um einen AGG-Hopper handle, der nicht ernsthaft an der Stelle interessiert gewesen sei, sondern eine Ablehnung seiner Bewerbung provoziert habe, mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche aus § 15 AGG geltend machen zu können. Dies sei ein „Geschäftsmodell“. Die streitgegenständliche Stelle, die tariflich nach Rahmenentgelttarifvertrag mit „ca.“ € 3.500,00 vergütet werde, sei nicht besetzt worden (zum weiteren erstinstanzlichen Vorbringen der Beklagten wird auf ihre Schriftsätze vom 06.08.2024 und 23.12.2024, nebst Anlagen, Bezug genommen).

10
Mit Urteil vom 28.02.2025 verurteilte das Arbeitsgericht die Beklagte, dem Kläger eine Entschädigung in Höhe von € 12.000,00 zu zahlen; die betragsmäßig darüber hinaus gehende Forderung des Klägers wies das Arbeitsgericht ab. Die Beklagte habe unter Verstoß gegen § 164 Abs. 1 S. 1 und 2 SGB IX weder geprüft, ob die ausgeschriebene Stelle mit einer schwerbehinderten Person habe besetzt werden können, noch habe sie frühzeitig in geeigneter Art und Weise Verbindung mit der Bundesagentur für Arbeit aufgenommen und den freien Arbeitsplatz gemeldet. Entgegen § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX habe sie auch nicht den bei ihr gebildeten Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung über die Bewerbung des Klägers unterrichtet. Dies begründe die Vermutung, dass die Schwerbehinderung des Klägers kausal für dessen Benachteiligung gewesen sei. Die Beklagte habe sich deshalb nicht auf ein einfaches Bestreiten beschränken können. Vielmehr sei von ihr ein substantiiertes Bestreiten der behaupteten Tatsachen unter Darlegung der für das Gegenteil sprechenden Tatsachen und Umstände zu verlangen gewesen. Stattdessen sei die Beklagte auf den Vortrag des Klägers zu den verschiedenen Verstößen gegen ihre Arbeitgeberpflichten aus § 164 Abs. 1 SGB IX nicht weiter eingegangen, weswegen dessen Vortrag nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden gelte. Die Beklagte habe auch nicht dargelegt, dass die zu vermutende Benachteiligung des Klägers im Bewerbungsverfahren ausschließlich auf anderen Gründen als seiner Schwerbehinderung beruhten. Insbesondere habe die Beklagte weder substantiiert dargelegt, dass der Kläger mangels formaler, unverzichtbarer Qualifikation für die Ausübung der ausgeschriebenen Tätigkeit ungeeignet sei, noch dass ein diskriminierungsfrei Bewerbungsverfahren, welches eine Benachteiligung ausschließe, stattgefunden habe. Schließlich rechtfertigten die von der Beklagten vorgetragenen Umstände auch nicht den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers. Ein solches könne nur angenommen werden, wenn sich ein systematisches und zielgerichtetes Vorgehen feststellen lasse, das auf der Abwägung beruhe, bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise werde letztlich ein auskömmlicher „Gewinn“ verbleiben. Selbst wenn der Kläger nicht alle in der Stellenausschreibung geforderten Anforderungen

erfülle, mindere dies zwar möglicherweise die Erfolgsaussichten der Bewerbung, lasse aber noch nicht den Schluss zu, er habe nur die formale Position eines Bewerbers erlangen wollen mit dem alleinigen Ziel, eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend zu machen. Es existiere auch kein Erfahrungssatz, dass nur derjenige, der sich im Bewerbungsschreiben ansprechend präsentiere und überzeugend sein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle bekunde, an der Stelle interessiert sei. Weder daraus, dass der Kläger zuvor als Anwalt in Teilzeit tätig gewesen sei, noch daraus, dass er eine Vielzahl von Bewerbungen verschickt und mehrere Entschädigungsprozesse geführt habe, könne auf Rechtsmissbrauch geschlossen werden. Es verbleibe die „gute Möglichkeit“, dass der Kläger ein ernsthaftes Interesse an dem Erhalt der Stelle habe und dass er mit der Erhebung der Entschädigungsklage zulässigerweise seine Rechte nach dem AGG wahrnehme. Vorliegend seien zwei Bruttomonatsverdienste angemessen für den durch die unzulässige Diskriminierung wegen (Schwer-)Behinderung erlittenen immateriellen Schaden. Aufgrund des Umstandes, dass die Beklagte nicht wesentlich zur Aufklärung eines fehlerhaften Verfahrens beigetragen habe und mehrere Verstöße im Raum stünden, scheine es angemessen, die Entschädigung höher festzusetzen, als die regelmäßig als angemessen anzusehende Entschädigungshöhe von 1,5 Gehältern (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts vom 28.02.2025 Bezug genommen).

11
In ihrer Berufung hält die Beklagte daran fest, dass dem Entschädigungsverlangen des Klägers der Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) entgegenstehe. Anders als im Gerichtsverfahren habe es der Kläger im Bewerbungsverfahren vermissen lassen, Schriftstücke ohne Fehler und Ungenauigkeiten zu fertigen und vollständig mit sämtlichen Anlagen in Vorlage zu bringen bzw. sich eloquent und angemessen zu artikulieren. Der Kläger habe die E-Mail-Kommunikation sprichwörtlich zwischen Tür und Angel geführt und nicht einmal durch die Autokorrektur verursachte Fehler beseitigt. Ein Bewerber, dem es tatsächlich darum gehe, die Stelle zu erhalten, verhalte sich nicht so, da dies bei einem seriösen Arbeitgeber einen überschaubar guten Eindruck erwecke. Auch habe sich der Kläger im Bewerbungsverfahren nicht mit den in der Stellenausschreibung genannten Kriterien „teamorientiert“, „Zuverlässigkeit“ und „Entwicklungsbereitschaft“ auseinandergesetzt. Dessen Lebenslauf mit häufigen Tätigkeits- und Arbeitgeberwechseln spreche nicht für die behauptete Entwicklungsbereitschaft, die mit Nichtwissen in Abrede gestellt werde, sondern im Gegenteil für eine wenig ausgeprägte Entwicklungsbereitschaft und eine Unstetheit des Klägers, was dessen berufliche Entwicklung betreffe. Es sei außerdem mitnichten normal, dass sich ein Bewerber in einem ersten Bewerbungsgespräch nicht zu seinen konkreten Gehaltsvorstellungen äußere, umso mehr, wenn er nach seinen Gehaltsvorstellungen gefragt werden. Die Nennung eines konkreten Bruttogehalts sei im Übrigen ein vollständiger Bestandteil der Bewerbungsunterlagen, insbesondere wenn seitens des Arbeitgebers danach gefragt werde. Es sei auch davon auszugehen, dass der Kläger seine Teilzeittätigkeit als Rechtsanwalt neben einer Vollzeitstelle nicht habe aufgeben wollen. Es sei ihm aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich, die streitgegenständliche Vollzeittätigkeit – erst recht nicht zusätzlich zu seiner selbstständigen Tätigkeit als Rechtsanwalt – zu verrichten. Es werde mit Nichtwissen bestritten, dass sich der Kläger zum Zeitpunkt der streitgegenständlichen Bewerbung in der Lage gesehen habe, wieder in Vollzeit zu arbeiten. All dies stellten Indizien für einen Rechtsmissbrauch dar, insbesondere wenn der Kläger vortrage, er verfolge das Motiv, „spezialpräventive“ und „generalpräventive“ Wirkungen gegenüber Arbeitgebern zu entfachen. Es werde in Abrede gestellt, dass sich der Kläger beworben habe, um mehr zu verdienen und um in die gesetzliche Krankenversicherung zu kommen. In jedem Fall seien keine Umstände gegeben, die einen höheren Grad von Verschulden belegten, weshalb kein Anlass bestehe, die Entschädigung höher als 1,5 Bruttomonatsverdienste festzusetzen. Offenbar sei zum Zeitpunkt der Bewerbung eine Fehlfunktion in dem Bewerbungsmanagementtool vorhanden gewesen, weshalb es dem Kläger offenbar nicht möglich gewesen sei, den Haken zu setzen. Sie weise den Vorwurf, sie diskriminiere schwerbehinderte bzw. diesen gleichgestellte Menschen entschieden zurück. Schließlich werde die Stelle nicht mit einem monatlichen Bruttogehalt von € 6.000,00 vergütet, sondern mit einem Jahresbruttogehalt zwischen € 65.000,00 und € 67.600,00 inklusive sämtlicher Sonderzahlungen (zum Berufungsvorbringen der Beklagten einschließlich der Erwiderung auf die Anschlussberufung des Klägers wird auf ihre Schriftsätze vom 16.6.2025, 11.9.2025 und 6.11.2025, nebst Anlagen, Bezug genommen).

12
Die Beklagte stellt den Antrag:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 28.02.2025, Az. 41 Ca 4390/24, wird abgeändert.

2. Die Klage wird insoweit abgewiesen, als die Beklagte und Berufungsklägerin verurteilt wurde, an den Kläger und Berufungsbeklagten eine Entschädigung in Höhe von € 12.000,00 nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus diesem Geldbetrag seit dem 07.02.2024 zu zahlen.

13
Der Kläger beantragt:

Die Berufung der Beklagten wird kostenpflichtig zurückgewiesen

und im Wege der Anschlussberufung:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine weitere immaterielle Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch den Mindestbetrag von € 3.000,00 nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit der Zustellung dieses Schriftsatzes an die Berufungsbeklagte.

14
Die Beklagte beantragt

die Anschlussberufung des Klägers zurückzuweisen

15
Der Kläger führt aus, der Rechtsmissbrauchseinwand sei schon deshalb unschlüssig, weil er zum Zeitpunkt der Bewerbung – anders als bei einer gegen § 11 AGG verstoßenden Stellenausschreibung – gar nicht damit habe rechnen können, dass die Beklagte diese elementaren Fehler hinsichtlich der Förderpflichten nach § 164 Abs. 1 SGB IX begehe. Angesichts der Einladung zu einem Telefoninterview könne die Beklagte nicht glaubhaft vermitteln, dass sie sich an einem Lebenslauf gestört habe, in dem nach ihrer Auffassung vereinzelt die Leertaste zu oft genutzt worden sei und sich ein „Punkt“ zu viel befinde. Selbiges gelte für die belanglosen durch die Autokorrektur seines „iphones“ ausgelösten Mängel in der E-Mail-Kommunikation im Vorfeld des Interviews. Die Beklagte schustere sich zusammen, dass er zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht belastbar gewesen sei, nur weil er im Telefoninterview ehrlich beantwortet habe, dass er vom 01.07.2020 bis ins Jahr 2022, also während der Corona-Pandemie, krank gewesen und aus der Belastung gegangen sei. In der Folge habe er sein Arbeitsvolumen schrittweise erhöht und der nächste Schritt sei, wieder in Vollzeit zu arbeiten. Für die Beklagte sei jeder, der einmal krank war und/oder behindert sei anscheinend nicht „belastbar“. Dass sich ein Bewerber im telefonischen Erstgespräch noch nicht zu konkreten Vergütungserwartungen positioniere, sondern die Erwartung der Bezahlung marktüblicher Konditionen äußere, sei ein völlig normaler Vorgang. Unschlüssig seien die Ausführungen zu den Kriterien „Teamorientierung“, „Zuverlässigkeit“ und „Entwicklungsbereitschaft“. Es sei an der Beklagten gewesen, diese „Softskills“, beispielsweise mithilfe eines Assessment-Centers, herauszufinden. Stattdessen habe es die Beklagte vorgezogen, ihn schon nach dem Erst-Gespräch aus dem Bewerbungsverfahren herauszunehmen, weil er vorgeblich nicht „belastbar“ sei. Die Behauptung der Beklagten, er sei ein „AGG-Hopper“ sei unschlüssig und habe keinerlei Bezug zum konkreten Bewerbungsverfahren. Er habe nach einer Stelle gesucht, weil er gerne mehr verdienen wolle, als die € 29.500,00 in 2023. Außerdem suche er angesichts seines Alters eine Anstellung, um in die gesetzliche Krankenversicherung wechseln zu können. Er habe im relevanten Bewerbungszeitraum zahlreiche Vorstellungsgespräche geführt, ohne im Anschluss daran Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen. Neben dem Ziel, eine Stelle zu finden, verfolge er allerdings auch das Motiv „spezialpräventive“ und „generalpräventive“ Wirkung zu entfachen. Die Entschädigung sei vom Arbeitsgericht angesichts der mehrfachen Verstöße gegen § 164 SGB IX, dem erstinstanzlich falschen Vortrag sowohl zum Ankreuzen der Schwerbehinderteneigenschaft in der Bewerbungsmaske, als auch zum vorgesehenen Verdienst sowie mit Blick auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Beklagten zu niedrig festgesetzt worden (zur Berufungserwiderung des Klägers und zur Begründung der Anschlussberufung im einzelnen wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 12.08.2025, 02.11.2025 und 08.11.2025, nebst Anlagen, Bezug genommen).

Entscheidungsgründe

16

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet. Die Anschlussberufung des Klägers ist zulässig, hat aber ebenfalls keinen Erfolg.

17
Die Berufungskammer nimmt nach § 69 Abs. 2 ArbGG auf das angegriffene Urteil des Arbeitsgerichts Bezug und folgt den Gründen der Entscheidung. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht zu einer Entschädigung nach §§ 15 Abs. 2, 7 Abs. 1,1 AGG in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern verurteilt. Es ist nicht veranlasst, die Entschädigung höher oder auch niedriger festzusetzen.

18
Im Hinblick auf die Ausführungen der Beklagten zur Begründung ihrer Berufung und dem Vorbringen des Klägers im Rahmen seiner Anschlussberufung wird noch einmal folgendes bekräftigt:

19
1. Das Arbeitsgericht hat die Vortragslast hinsichtlich der vom Kläger behaupteten Verstöße der Beklagten gegen ihre gesetzlichen Verpflichtungen aus § 164 Abs. 1 SGB IX richtig verteilt. Die Beklagte greift in ihrer Berufungsbegründung die Feststellung des Arbeitsgerichts auch gar nicht mehr an, dass sie im Rahmen des Bewerbungsverfahrens des Klägers gegen § 164 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 SGB IX und insbesondere § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX verstoßen hat. Sie hat also weder geprüft, ob der ausgeschriebene Arbeitsplatz mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, noch hierzu frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Verbindung aufgenommen. Ebenso wenig hat sie die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat über die Bewerbung des Klägers unterrichtet.

20
Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts begründet der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung. Diese Pflichtverletzungen sind nämlich grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein (BAG vom 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 – Rn 22; vom 19. Januar 2023 – 8 AZR 437/21 – Rn 33; vom 2. Juni 2022 – 8 AZR 191/21 – Rn 30, jeweils m.w.N.).

21
Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Hierfür gilt das Beweismaß des sog. Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben (BAG vom 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 – Rn 23; vom 25. November 2021 – 8 AZR 313/20 – Rn 27, BAGE 176, 226; vom 23. Januar 2020 – 8 AZR 484/18 – Rn 36, BAGE 169, 302, jeweils m.w.N.).

22
Die Beklagte hat weder dargelegt, noch bewiesen, dass ausschließlich andere als die Schwerbehinderung des Klägers zu seiner Nichteinstellung geführt hat. Der Hinweis der Beklagten auf ihre Schwerbehindertenbeschäftigtenquote ist nicht geeignet, bezogen auf den konkreten Einzelfall, die Indizwirkung zu widerlegen. Weder kann die Beklagte vortragen, dass sie bei der Behandlung aller Bewerbungen nach einem bestimmten Verfahren vorgeht, das eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung ausschließt, noch fehlt es beim Kläger an einer formalen Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle. Auch hat sich die Beklagte nicht für einen erkennbar qualifizierteren Bewerber entschieden (die Stelle wurde ohne weitere Erläuterung nicht besetzt). Die Beklagte konzentriert sich in ihrem Berufungsvorbringen vielmehr darauf, den Rechtsmissbrauchseinwand noch einmal zu betonen.

23
2. Rechtsmissbrauch, der als Einwand nach § 242 BGB einem Entschädigungsverlangen nach § 15 Abs. 2 AGG entgegengesetzt werden kann, ist anzunehmen, sofern eine Person sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihr nur darum ging, den formalen Status als Bewerber i.S.v. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadensersatz geltend zu machen. Das Missbrauchsverbot ist allerdings nicht relevant, wenn das fragliche Verhalten auch eine andere Erklärung haben kann als nur die Erlangung eines Vorteils (st. Rspr., vgl. BAG vom 19. September 2024 – 8 AZR 21/24 – Rn 24, 26).

24

Für das Vorliegen der Voraussetzungen, die gegenüber einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG die Einwendung des Rechtsmissbrauchs begründen, ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet. Dieser muss deshalb Indizien vortragen und im Bestreitensfall beweisen, die den rechtshindernden Einwand begründen (BAG vom 19. September 2024 – 8 AZR 21/24 – Rn 27; vom 19. Januar 2023 – 8 AZR 437/21 – Rn 45; vom 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn 39 – zu den strengen Voraussetzungen vgl. BAG vom 25. Oktober 2018 – 8 AZR 562/16).

25
Diesen hohen Anforderungen an die Darlegung von Tatsachen, aus denen auf einen Rechtsmissbrauch geschlossen werden kann, wird der Vortrag der Beklagten nicht gerecht. Dabei geht es nicht darum, Indizien vorzutragen, aus denen verständlich werden soll, warum die Beklagte der Bewerbung des Klägers nicht entsprochen hat. Bei der Prüfung des Rechtsmissbrauchs geht es vielmehr darum, darzulegen, dass beim Kläger von Anfang an zu keinem Zeitpunkt ein grundsätzlicher Wille bestand, ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Es muss ausgeschlossen sein, dass die „gute Möglichkeit“ bestand, dass der Kläger ein ernsthaftes Interesse am Erhalt der Stelle hatte und mit Erhebung der Entschädigungsklage lediglich seine Rechte nach dem AGG wahrnimmt. Nach diesem Maßstab hat die Beklagte keine Indizien vorgetragen, die es als ausgeschlossen erscheinen lassen, dass sich der Kläger nicht doch ernsthaft auf die Stelle als „Personalreferent/Volljurist Arbeitsrecht“ beworben hat.

26
a) Zunächst einmal ist festzuhalten, dass der Kläger als Volljurist das formale Anforderungsprofil erfüllt und als Fachanwalt für Arbeitsrecht mit Berufserfahrung einschlägige Voraussetzungen für die Ausfüllung der fachlichen Anforderungen der Stelle mitbringt. Auch ist der Betrieb der Beklagten in … bei München vom Wohnsitz des Klägers gut zu erreichen, außerdem ist ausweislich der Ausschreibung Homeoffice möglich. Ein Umzug des Klägers wäre jedenfalls nicht notwendig. Es handelt sich also um eine für den Kläger nach seiner Ausbildung und räumlichen Nähe in Betracht kommende Stelle und mitnichten um eine Bewerbung, wie man sie von sog. „AGG-Hoppern“ bisweilen kennt, bei der schon die Qualifikation des Bewerbers und der Ort der zu besetzenden Stelle Zweifel aufkommen lassen, ob der Bewerber diesen Arbeitsplatz tatsächlich antreten wollte (vgl. den dem Urteil des BAG vom 19. September 2024 – 8 AZR 21/24 – zugrunde liegenden Sachverhalt). Die Stellenausschreibung war in Ordnung, also keine solche, die schon nach ihrer Gestaltung „AGG-Hopper“ anlockt. Das Argument des Klägers ist plausibel, er habe ja zum Zeitpunkt seiner Bewerbung nicht damit rechnen können, dass die Beklagten ihre Verpflichtungen aus § 164 Abs. 1 SGB IX nicht einhält.

27
b) Die Argumente der Beklagten, wonach sich der Kläger nicht ausreichend mit den Anforderungen der Stelle auseinandergesetzt hat, sind allesamt keine belastbaren Indizien dafür, dass der Kläger sich nicht ernsthaft beworben hat, sondern lediglich eine Entschädigung kassieren wollte. Dass die Beklagte dem Kläger mit Verweis auf die Ausübung der Tätigkeit als Rechtsanwalt in Teilzeit die Belastbarkeit abspricht und ebenso seine Teamfähigkeit in Zweifel zieht, kann zwar – aus Sicht der Beklagten – ein Argument dafür sein, warum man den Kläger nicht einstellen wollte. Deshalb wird daraus aber noch kein ausreichendes Indiz dafür, dass es sich nicht um eine ernsthafte Bewerbung gehandelt hat.

28
Zum einen liegt die Einschätzung zu in Stellenausschreibungen häufig sehr allgemein zum Ausdruck gebrachten Anforderungen, wie z.B. Teamfähigkeit (hier: „Ihr Arbeitsstil ist teamorientiert…“) oder Belastbarkeit (hier: „… gesundes Maß an Durchsetzungsvermögen, Belastbarkeit und Reisebereitschaft unerlässlich.“) zwischen Bewerber und Stellenbesetzer auseinander. Beispielsweise wird kaum ein Bewerber sich selbst von vorneherein eine so allgemein genannte Eigenschaft wie „Teamfähigkeit“ absprechen. Auf diese schlagwortartig genannten Anforderungen, die gerade auch die von Bewerbern häufig erwarteten „soft skills“ betreffen, hat der Kläger in seinem Bewerbungsschreiben ebenso allgemein geantwortet: „Sie gewinnen einen selbständig und strukturiert arbeitenden Mitarbeiter, der darüber hinaus kommunikations- und durchsetzungsstark ist. Ich bin uneingeschränkt reisebereit und verfüge über soziales Einfühlungsvermögen.“ Das ist in Abgrenzung zu dem der Entscheidung des BAG vom 31. März 2022 (8 AZR 238/21 – vgl. Rn 50) zugrunde liegenden Sachverhalt in Verbindung mit dem aussagekräftigen Lebenslauf nebst beiliegenden Zeugnissen etc. eine völlig adäquate Form der Bewerbung. Anderenfalls würde man völlig unauffällige Bewerbungsschreiben als Indiz für eine rechtsmissbräuchliche Bewerbung

qualifizieren, nur weil sie nicht in jeder Hinsicht vollständig und ausführlich auf schlagwortartig und allgemein genannte Anforderungen eingehen.

29
Zum anderen kann eine ernsthafte Bewerbung, also eine solche mit dem Ziel, den Arbeitsplatz zu bekommen, auch dann vorliegen, wenn eigene Zweifel daran bestehen, ob man Anforderungen wie z.B. die Belastung der ausgeschriebenen Stelle dauerhaft bewältigen kann. Das klärt sich häufig erst im Laufe des Bewerbungsverfahrens, wenn man mehr über die zu besetzende Stelle erfährt, oder auch, wenn man es mit diesem Arbeitsplatz versucht.

30
c) Die Beklagte hat auch keine ausreichenden Umstände dafür vorgetragen, dass sich der Kläger im Bewerbungsverfahren so verhalten hat, dass man daraus schließen könnte, es liege keine ernsthafte Bewerbung vor.

31
Was die Beklagte an der Abfassung des zweiseitigen Lebenslaufs beanstandet (zwei fehlende Leerzeichen, ein Punkt zu viel und „sehr gut“ hinter „französisch“ groß unter hinter MS-Office klein geschrieben) sind Petitessen und gerade im Zusammenhang mit dem einwandfreien Bewerbungsschreiben weit davon entfernt, den Eindruck aufkommen zu lassen, es handle sich nicht um eine ernsthafte Bewerbung. Außerdem hat das Bundesarbeitsgericht mehrfach entschieden, dass die Rechtsmissbräuchlichkeit des Entschädigungsverlangens – jedenfalls nicht allein – aus solchen Umständen gefolgert werden kann. Denn wie viel „Mühe“ ein Bewerber sich mit seinem Bewerbungsschreiben und den weiteren Bewerbungsunterlagen gibt, wie ansprechend seine Präsentation ist und wie eindringlich und überzeugend er ein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle bekundet, mag zwar ein Umstand sein, der für die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers den Ausschlag geben kann. Es existiert hingegen weder ein Erfahrungssatz des Inhalts, dass nur derjenige, der ein solches Bewerbungsschreiben verfasst, an der Stelle interessiert ist, noch der gegenteilige Erfahrungssatz, dass derjenige, dessen Bewerbungsschreiben diesen Vorgaben nicht entspricht, sich nur mit dem Ziel bewirbt, die formale Position des Bewerbers i.S.v. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG geltend machen zu können (BAG vom 19. August 2024 – 8 AZR 21/24 – Rn 43; vom 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 – Rn 53; vom 31. März 2022 – 8 AZR 238/21 – Rn 47).

32
Entsprechendes gilt für den E-Mail-Verkehr zur Absprache des Telefoninterviews mit Frau … („HR Business Partner). Die E-Mails des Klägers enthalten zwar einige orthografische Fehler und der Name der Ansprechpartnerin ist erst in der dritten E-Mail richtig geschrieben. Auch mag „plaudern“ in Bezug auf das zu vereinbarende Telefoninterview als saloppe Ausdrucksweise empfunden werden. Unabhängig davon, ob man sich selber so präsentieren möchte und welchen Maßstab man an die Korrektheit einer eher informellen E-Mail-Korrespondenz anlegt, ist zu berücksichtigen, dass es sich nicht um einen formellen Schriftverkehr handelt, sondern um die bloße Absprache eines Termins für ein Telefoninterview, seitens des Klägers mit seinem Smartphone. Die Beklagte mag ihre Schlüsse bei der Auswahlentscheidung daraus ziehen. Hier geht es aber im Rahmen der Prüfung der Rechtsmissbräuchlichkeit um Umstände, aus denen geschlossen werden kann, dass der Kläger von vorneherein an der zu besetzenden Stelle nicht interessiert, sondern nur auf eine Entschädigung aus war. Dafür gibt der E-Mail-Verkehr nichts her.

33
Dass Frau … in dem 20-minütigen Telefoninterview – also jedenfalls nicht in einem ausführlichen persönlichen Gespräch – insgesamt den Eindruck gewonnen hat, der Kläger sei nicht ernsthaft auf Stellensuche und lege seinen Fokus eher auf Auslandsreisen und anwaltliche Tätigkeiten, ist in dieser Allgemeinheit mangels konkreter Anknüpfungstatsachen nicht verwertbar. Das Vorbringen der Beklagten zu diesem Telefoninterview ist in der Berufungsinstanz wortlautidentisch mit dem Vortrag erster Instanz. Auch hier sei noch einmal betont, dass aus der Antwort „eben markt- und ortsüblich für einen Volljuristen mit Berufserfahrung“ auf die Frage nach den Gehaltsvorstellungen nicht auf eine vorgeschobene Bewerbung geschlossen werden kann.

34

d) Und schließlich ist auch eine Gesamtschau – auch das hat das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt – sämtlicher aus Sicht der Beklagten für einen Rechtsmissbrauch sprechenden Umstände nicht geeignet, das Entschädigungsverlangen des Klägers als rechtsmissbräuchlich einzuordnen.

35
Das gilt insbesondere auch für die Diskussion, ob man aus früheren Verfahren des Klägers ableiten könne, er verfolge den Erhalt von Entschädigungen als Geschäftsmodell. Nach dem Vorbringen in der Berufungsinstanz bezeichnet auch die Beklagte den Kläger nicht als „AGG-Hopper“ – sie habe nur … zitiert (Schriftsatz vom 06.11.2025, S. 6/7).

36
Unabhängig davon würden solche pauschalen Zuschreibungen eine Einzelfallprüfung nicht ersetzen. Dass der Kläger, etwa mit Blick auf den Krankenversicherungsschutz, eine Anstellung sucht, kann nicht von vorneherein als unplausibel abgetan werden. Er hat sich in seinem persönlichen Einzugsbereich als Arbeitsrechtler auf eine korrekt gestaltete Stellenausschreibung als „Personalreferent/Volljurist Arbeitsrecht“ beworben. Ausweislich des Arbeitszeugnisses der … … vom 01.07.2020 war er als Sachbearbeiter von Oktober 2016 bis Juni 2020 auch in jüngerer Zeit schon einmal angestellt gewesen. Die Beklagte muss die Bewerbung nicht überzeugen, Rechtsmissbrauch des Klägers ist aber nicht dargelegt.

37
3. Es besteht kein Anlass, die vom Arbeitsgericht festgesetzte Entschädigung in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern abzuändern.

38
Dabei konnte das Arbeitsgericht von einem angenommenen Bruttomonatsverdienst von € 6.000,00 für eine Volljuristenstelle mit Berufserfahrung in Vollzeit ausgehen. Die erstinstanzlich von der Beklagten angegebene Vergütung von € 3.500,00 war auch unter Berücksichtigung des Zusatzes „ca.“ offensichtlich falsch. Das ergibt sich schon aus dem Vortrag der Beklagten in der Berufungsbegründung. Hier wird ein Gesamtjahresbruttogehalt zwischen € 65.000,00 und € 67.600,00 angegeben. Der bloße Verweis auf eine „von … gemäß FTE-Plan genehmigte Gesamtvergütung“ gibt keinen Anlass, die vom Arbeitsgericht angenommenen € 6.000,00 zu korrigieren.

39
Die E-Mail von Frau … (Anlage B1 zum Schriftsatz vom 16.06.2025) enthält lediglich die allgemeine Versicherung, sich im Zuge der Suche einer Nachfolge für Frau … im Rahmen des FTE-Plans zu halten. Die Billigung von … bezieht sich wohl in erster Linie auf die Wiederbesetzung der Stelle. Das schließt es nicht aus, dass sich ein Bewerber – gegebenenfalls nach erneuter Billigung – eine höhere Vergütung aushandelt. Frau … hat ja offensichtlich in dem Telefoninterview die Gehaltsvorstellungen des Klägers abfragen wollen und ihrerseits keine Zahl genannt. In der Stellenausschreibung ist nur von einem „fairen Monatsgehalt sowie attraktiven Zusatzvergütungen“ die Rede.

40
Dass das Arbeitsgericht die „typischen“ 1,5 Bruttomonatsgehälter moderat nach oben auf zwei Monatsgehälter angepasst hat, ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Es besteht immer noch ein deutlicher Abstand zur Grenze nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG. Es liegen mehrere Verstöße gegen § 164 Abs. 1 SGB IX vor. Dass die Beklagte erstinstanzlich zunächst vorgetragen hat, der Kläger habe im Bewerbungstool seine Schwerbehinderteneigenschaft anhaken können, was dann automatisch zur Weiterleitung an den Betriebsrat führe und dann erst auf Vorlage eines Ausdrucks der Bewerbungsmaske durch den Kläger ausführt, man habe nur die grundsätzliche Funktionsweise des Tools beschrieben und offensichtlich habe zum Zeitpunkt der Bewerbung des Klägers eine Fehlfunktion vorgelegen, zeigt – unabhängig davon, ob man es für nachvollziehbar hält, dass aus einer Eingabemaske eine Funktion verschwindet – zumindest, dass bei der Beklagten nicht einmal zum Zeitpunkt der Erwiderung auf eine Klage klar ist, ob die Pflicht nach § 164 Abs. 1 Satz 4 AGG eingehalten wurde. Auf ein Verschulden der Beklagten kommt es nicht an.

41
Es besteht allerdings, auch unter Einbeziehung spezial- und generalpräventiver Gesichtspunkte (hierzu BAG vom 19. September 2024 – 8 AZR 21/24 – Rn 32; vom 5. Dezember 2024 – 8 AZR 370/20 – Rn. 107 m.w.N.) ebenso kein Anlass, die Entschädigung zu erhöhen. Der Kläger wird ausreichend für den erlittenen

immateriellen Schaden entschädigt und die festgesetzte Entschädigung entfaltet auch die notwendige abschreckende Wirkung. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist gewahrt.

42
4. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97 Abs. 1, 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

43
5. Die Zulassung der Revision ist nicht veranlasst, weil hierfür die gesetzlichen Voraussetzungen nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen. Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht aufgrund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen nach § 72a ArbGG die Parteien hingewiesen werden, zulassen sollte.