

Titel:

Ausschluss des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG bei rechtsmissbräuchlicher Bewerbung ("AGG-Hopper")

Normenketten:

AGG § 1, § 3 Abs. 1, § 7 Abs. 1, § 11, § 15 Abs. 2

BGB § 242

Leitsatz:

Einem Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG kann mit Erfolg der Einwand des Rechtsmissbrauchs gem. § 242 BGB entgegengesetzt werden, wenn dem Bewerber in einem anderen Fall Rechtsmissbrauch bescheinigt und dabei ausgeführt wurde, der Kläger habe die Bewerbungen (auf nicht geschlechtsneutral ausgeschriebene Stellen, hier einer "Sekretärin") als Geschäftsmodell praktiziert und dieses während einer Vielzahl von Bewerbungen und Prozessen zu einem Geschäftsmodell in zweiter Generation ("Geschäftsmodell 2.0") weiterentwickelt. (Rn. 14 – 18) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Rechtsmissbrauch, Entschädigungsklage, Bewerbungs-Geschäftsmodell, Klageabweisung, Kostenentscheidung, Streitwertfestsetzung, Entschädigungsanspruch, nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibung, Benachteiligungsverbot, Beweislast

Vorinstanz:

ArbG Bamberg, Versäumnisurteil vom 18.11.2024 – 3 Ca 662/24

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 30.06.2026 – 7 SLa 25/26

Weiterführende Hinweise:

Zu den im red. LS benannten Verfahren s. BAG BeckRS 2024, 35307 und (vorgehend) LAG Hamm BeckRS 2023, 40896.

Tenor

1. Das Versäumnisurteil des Arbeitsgericht Bamberg – Kammer Coburg vom 18.11.2024 (3 Ca 662/24) wird aufrechterhalten.
2. Die weiteren Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 5.000,00 €.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG im Zusammenhang mit einer Stellenausschreibung der Beklagten.

2

Der ... geborene, ledige und kinderlose Kläger bewarb sich am 09.07.2024 auf eine von der Beklagten ausgeschriebene Teilzeitstelle mit einer Arbeitszeit von 25 Wochenstunden. Die Stellenanzeige (vgl. Bl. 6 ff. d.A.) war betitelt mit „Sekretärin/Kauffrau für Bürokommunikation“. Der Kläger wurde im Bewerbungsverfahren abgelehnt.

3

Der Kläger trägt vor, er hätte die Stelle sehr wohl angetreten. Er habe Verwandtschaft in E. Das während des laufenden Verfahrens von der Beklagten angebotene Vorstellungsgespräch habe er nicht wahrgenommen, weil er zu diesem Zeitpunkt eine neue Stelle gehabt habe.

4

Der Kläger meint, die Beklagte habe ihn aufgrund seines Geschlechts im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt und habe ihn hierdurch entgegen der Vorgaben des § 1 AGG benachteiligt. Er sei unmittelbar wegen seines Geschlechts i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG benachteiligt worden. Ihm stehe daher eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu, wobei das Bruttomonatsgehalt mit 2.500 € anzusetzen sei.

5

Der Kläger vertritt die Auffassung, es bestünden keine Anhaltspunkte für ein rechtsmissbräuchliches Bewerbungsverhalten. Auf Einstellung könne nicht geklagt werden, § 15 AGG sehe lediglich eine Entschädigung vor. Zudem sei nicht unstreitig, dass der Kläger das von der Beklagten benannte Verfahren am Landesarbeitsgericht Hamm geführt habe. Die Beklagte habe hierzu auch nicht substantiiert vorgetragen.

6

In der Verhandlung am 18.11.2024, zu welcher der Kläger nicht erschienen war, erging auf Antrag der beklagten Partei folgendes Versäumnisurteil:

- Die Klage wird abgewiesen.
- Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 5.000,00 € festgesetzt.

7

Gegen dieses Versäumnisurteil, dem Kläger am 21.11.2024 zugestellt, hat dieser mit Schreiben vom 20.11.2024 form- und fristgerecht Einspruch eingelegt.

8

Der Kläger beantragt

die Aufhebung des Versäumnisurteils und die Verurteilung der Beklagten gemäß Klage vom 26.09.2024:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigungszahlung wegen Diskriminierung, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über den Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen. Die Höhe der Entschädigung wird in das Ermessen des Gerichts gestellt, sollte jedoch 5.000,00 EUR nicht unterschreiten.

9

Die Beklagte beantragt die Aufrechterhaltung des Versäumnisurteils.

10

Die Beklagte behauptet, der Kläger führe eine Vielzahl von solchen Entschädigungsprozessen an allen Arbeitsgerichten in Deutschland.

11

Die Beklagte vertritt die Auffassung, einem Anspruch des Klägers stehe jedenfalls der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegen: Dem Kläger sei es offensichtlich nicht um die Stelle gegangen, sondern er durchforste planmäßig den Stellenmarkt in ganz Deutschland auf Fehler in der Ausschreibung, um dann vermeintliche Entschädigungszahlungen durchzusetzen. Die Klageschrift sei für eine Vielzahl derartiger Fälle ausgearbeitet. Es sei auch unrealistisch, dass der Kläger für die angebotene Teilzeitstelle umgezogen wäre. Es liege hier eine Art Geschäftsmodell 2.0 des Klägers vor, vgl. LAG Hamm vom 5.12.2023 (6 Sa 896/23).

12

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften der öffentlichen Verhandlungen verwiesen. Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe

I.

13

Die Klage ist zulässig.

14

Sie ist jedoch nicht begründet: Es kann dahinstehen, ob die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Entschädigung nach § 15 II AGG erfüllt sind. Einem etwaigen Anspruch steht jedenfalls der Einwand des Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB entgegen. Das Gericht ist unter Berücksichtigung aller Umstände des vorliegenden Falls davon überzeugt, dass der Kläger kein ernsthaftes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle hatte, sondern sich nur bewarb, um nach seiner Ablehnung eine Entschädigung zu erlangen.

15

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Kläger im Verfahren 8 AZR 21/24 (Vorinstanz: LAG Hamm 6 Sa 896/23, Urteil vom 05.12.2023) mit Urteil vom 19.09.2024 (NZA 2025, 104) Rechtsmissbrauch bescheinigt und dabei ausgeführt, der Kläger habe die Bewerbungen als Geschäftsmodell praktiziert und dieses während einer Vielzahl von Bewerbungen und Prozessen zu einem Geschäftsmodell in zweiter Generation weiterentwickelt.

16

Das Gericht ist zur Überzeugung gelangt, dass der hiesige Kläger dieselbe Person ist wie der Kläger im Verfahren BAG 8 AZR 21/24. Denn es liegen genug Übereinstimmungen vor, dass ein Zufall nach allgemeiner Lebenserfahrung ausgeschlossen scheint:

- Der hiesige Kläger ist ebenso im Jahr ... geboren wie der Kläger im BAG Verfahren 8 AZR 21/24.
- der hiesige Kläger ist wohnhaft in X. bei Y. Der Kläger im BAG Verfahren ist wohnhaft in X. bei Y.
- beide Kläger haben Abitur und eine abgeschlossene Ausbildung zum Industriekaufmann.
- der Kläger im BAG Verfahren absolvierte nach eigenen Angaben ein Fernstudium „zum Wirtschaftsjuristen (LL.M.)“. Der hiesige Kläger hat nach eigener Angabe im Lebenslauf einen Abschluss der X-Universität als Bachelor of Laws ([Datum] – [Datum]).

17

Der hiesige Sachverhalt passt auch genau in das Muster an Bewerbungen, welches LAG und BAG in den benannten Verfahren als rechtsmissbräuchliches Geschäftsmodell eingestuft haben: Auch hier geht es um eine Bewerbung um eine Stelle als Sekretärin und eine daraus resultierende potentielle Benachteiligung wegen Geschlechts. Die Stelle ist hunderte Kilometer vom Wohnort des Klägers entfernt, wobei der Kläger Umzugsabsichten in die Region des Arbeitsplatzes behauptet. Das Bewerbungsanschreiben passt hinsichtlich Stil und Inhalt ebenfalls zu den Bewerbungen, auf welche das BAG Urteil im Verfahren 8 AZR 21/24 Bezug nimmt.

18

Das Gericht sieht es daher als erwiesen an, dass es sich hier um einen weiteren Fall eines vom Kläger rechtsmissbräuchlich betriebenen Bewerbungs-Geschäftsmodells handelt.

19

Somit war die Klage abzuweisen.

II.

20

Die Entscheidung über die Kosten folgt aus §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 91 Abs. 1 Nr. 1 ZPO.

21

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

22

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.