ArbG München, Endurteil v. 29.04.2026 – 35 Ca 3785/25

Titel:

Vermutung der Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber bei Verstoß gegen Förderpflichten

Normenketten:

AGG § 7 Abs. 1, § 15 Abs. 2, § 22
DS-GVO Art. 15, Art. 82
SGB IX § 164, § 181

Leitsatz:

Unterrichtet ein Arbeitgeber entgegen § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX den bei ihr eingerichteten Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung nicht unmittelbar nach Eingang über die Bewerbung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers, begründet das die Vermutungswirkung nach § 22 AGG (Rn. 54). (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Beweislastumkehr, Entschädigungsanspruch, Rechtsmissbrauchseinwand, Auskunftsanspruch, Kontrollverlust, Gleichbehandlungsgrundsatz, Benachteiligungsverbot, Benachteiligung, Schwerbehinderung, Verfahrenspflichten, Förderpflichten, Schwerbehindertenvertretung, Vermutungswirkung

Tenor

1) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung in Höhe von 15.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 10.04.2025 zu zahlen.

2) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Auskunft zu erteilen

a) über alle Empfänger, an die die Beklagte die personenbezogenen Daten des Klägers übermittelt hat,

b) über die Dauer, für die die zum Kläger gespeicherten personenbezogenen Daten durch die Beklagte verarbeitet werden,

c) ob diese die Person des Klägers betreffend eine automatisierte Entscheidungsfindung oder ein Profiling durchgeführt hat und den Kläger – für den Fall dessen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik, die Tragweite sowie die angestrebten Auswirkungen dieser automatisierten Verarbeitung zu beauskunften

in Gestalt einer Kopie sämtlicher personenbezogenen Daten, die die Beklagte zur Person des Klägers verarbeitet.

3) Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

4) Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 9/11 und die Beklagte 2/11.

5) Der Streitwert wird auf € 85.500,00 festgesetzt.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten unter anderem darüber, ob die Beklagte dem Kläger aufgrund einer Benachteiligung wegen (Schwer)Behinderung zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG sowie zum Ersatz des materiellen Schadens nach § 15 Abs. 1 AGG verpflichtet ist.

2
Der am … geborene Kläger, der über einen Grad der Behinderung von … verfügt, bewarb sich mit Schreiben vom 17. Januar 2025 (Anlage K 2, Blatt 15 der Akte) auf die von der Beklagten über das Online-Stellenportal ausgeschriebene Stelle als „Teamleiter …“ (Anlage K 1, Blatt 13 der Akte).

3
Im Bewerbungsanschreiben wies er auf seine Schwerbehinderung hin und legte seinen Schwerbehindertenausweis vor. Die Beklagte teilte dem Kläger auf seine Bewerbung hin mit, dass die Stelle nur zu 50% fürs Home-Office geeignet sei. Der Kläger bekundete daraufhin weiterhin Interesse. Am 23. Januar 2025 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Bewerbungsabsage (Anlage K 4, Blatt 55 ff. der Akte). Der Kläger machte sodann mit Schreiben vom 27. Januar 2025 (Anlage K 5, Blatt 56 ff. der Akte) gegenüber der Beklagten Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG sowie einen Anspruch auf Datenauskunft nach Art. 15 DSGVO geltend. Die Beklagte wies die Ansprüche des Klägers mit Schreiben vom 25. Februar 2025 (vgl. Anlage K 6, Blatt 58 der Akte) zurück.

4
Mit am 24. März 2026 beim Arbeitsgericht eingegangener und der Beklagten am 9. April 2025 zugestellter Klage machte der Kläger unter anderem Ansprüche nach § 15 Abs.1 und 2 AGG geltend.

5
Der Kläger vertritt die Ansicht, die Beklagte habe ihn entgegen den gesetzlichen Vorgaben wegen der Schwerbehinderung benachteiligt. Die Beklagte habe verschiedene Pflichten aus § 164 SGB IX verletzt.

6
Die Beklagte sei bei der Erstellung des Anforderungsprofils des freien Arbeitsplatzes ihrer Prüfpflicht des § 164 Abs.1 Satz 1 SGB IX nicht nachgekommen. Diese Prüfung dürfe der Arbeitgeber nach § 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX nicht alleine durchführen. Vielmehr seien unverzüglich die Gremien zu beteiligen. Ihnen sei das Anforderungsprofil, Angaben über die zu erwartende Arbeitsbelastung und die nach §§ 5, 6 ArbSchG zu dokumentierende Gefährdungsbeurteilung mitzuteilen und Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Es gehe darum, die Anforderungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz darauf zu kontrollieren, ob sie objektiv in fachlicher, physischer und psychischer erforderlich sowie rechtmäßig im Sinn von § 8 AGG seien, so dass eine Stellenausschreibung und eine Meldung bei der Arbeitsagentur zugrunde gelegt werden könnten.

7
Die Beklagte habe darüber hinaus keinen betreuten Vermittlungsauftrag bei der Agentur für Arbeit eingereicht. Zusammen mit dem Vermittlungsauftrag seien auch die erforderlichen Informationen wie Gefährdungsbeurteilung und Stellenbeschreibung der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung zu stellen. Eine bloße Veröffentlichung eines Stellenprofils in der Jobbörse der Bundesagentur reiche nicht aus, um die Anforderungen an § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX zu erfüllen.

8
Zudem fehle es an einer Bestellung eines Inklusionsbeauftragten. Auch eine Verletzung des § 181 SGB IX schaffe eine Vermutungswirkung nach § 22 AGG. Sollte der Leiter Personalmanagement & Recruiting tatsächlich Inklusionsbeauftragter sein, sei jedenfalls eine Interessenskollision gegeben.

9
Auch seien die Mitarbeitergremien nicht ordnungsgemäß konsultiert worden. Hierzu gehöre die unmittelbare Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrats, die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX sowie die Erörterung der Absagegründe mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat, wenn die Beschäftigungsquote gegenüber schwerbehinderten Menschen nicht erfüllt worden wäre. Um ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren sicherzustellen, seien die Mitbestimmungsorgane – Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung – nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX unmittelbar nach Zugang der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen zu beteiligen.

10
Diese Verstöße begründeten – jeder für sich – die Vermutung der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung.

11
Es sei ausreichend, wenn der Kläger Verstöße der Beklagten gegen Vorschriften rüge, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthielten. Ein solches Vorbringen sei nicht als Behauptung „ins Blaue hinein“ unbeachtlich. Somit habe der Kläger tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß der Beklagten gegen die Verfahrensbestimmungen in § 164 Abs. 1 SGB IX dargetan. Die

Beklagte habe dagegen die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung nach § 22 AGG nicht widerlegt.

12
Das Entschädigungsverlangen sei auch nicht rechtsmissbräuchlich. Der Kläger befinde sich seit 1. Februar 2022 in einem Arbeitsverhältnis als … und verdiene hierbei € … brutto monatlich. Seit etwa Mitte … sei der derzeitige Arbeitgeber des Klägers bestrebt, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu beenden. Aufgrund des Wunsches seines derzeitigen Arbeitgebers an einer Trennung habe der Kläger zahlreiche Bewerbungsbemühungen gestartet und auch Vorstellungsgespräche wahrgenommen. Die streitgegenständliche Stelle sei eine lukrative Führungsstelle. Für eine derartige Stelle sei es normal, dass Bewerber einen Umzug in Kauf nehmen. Dies gelte auch für den Kläger, der bereits in … gearbeitet habe und auch eine Stelle in … angenommen habe. Es sei Sache des jeweiligen Bewerbers zu entscheiden, welche Anstrengungen er im Hinblick auf seinen Arbeitsplatz auf sich nehmen wolle.

13
Als angemessen sei eine Entschädigung in Höhe von mindestens € 40.000,00 anzusehen. Für den Kläger wiege die Diskriminierung schwer. Er sei nicht nur schwerbehindert, sondern auch schon weit über … Jahre alt und habe daher auf dem deutschen Arbeitsmarkt zwei gravierende Einstellungshindernisse. Zudem sei die Beklagte leistungsstark und könne nur durch eine ausreichend hohe Entschädigungszahlung zu einem rechtskonformen Handeln angeleitet werden. Auch habe die Beklagte nicht zur Aufklärung der Erfüllung der Förderpflichten beigetragen. Dies müsse sich ebenfalls entschädigungserhöhend auswirken. Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung gehe der Kläger von einer erzielbaren Vergütung von € 10.000,00 für die zu besetzende Stelle aus.

14
Weiter trägt der Kläger vor, die Stelle hätte bei benachteiligungsfreier Entscheidung ihm übertragen werden müssen, da er unter allen Bewerbern der bestqualifizierte gewesen sei. Der Kläger verfüge über umfassende Berufserfahrungen rund um … Er wäre daher die Idealbesetzung für die Stelle gewesen. Dem Kläger komme im Rahmen des § 15 Abs. 1 AGG eine Beweiserleichterung zugute, wenn nach der Lebenserfahrung eine tatsächliche Vermutung oder Wahrscheinlichkeit für eine Einstellung bei regelgerechtem Vorgehen bestehe. Zudem sei ein Feststellungsinteresse gegeben, da der Kläger noch nicht wisse, welcher Verdienstausfall ihm durch die Diskriminierung bisher entstanden sei und er nicht prognostizieren könne, welcher Verdienstausfall ihm künftig entstehen werde.

15
Schließlich habe der Kläger einen Anspruch aus Art. 15 DSGVO. Die Beklagte sei nicht berechtigt, die Erfüllung dieses Anspruchs davon abhängig zu machen, dass der Kläger seine Ansprüche nach dem AGG nicht weiterverfolge.

16
Weiter habe der Kläger einen Anspruch auf eine immaterielle Entschädigung nach Art. 82 DSGVO. Die Beklagte habe bis heute keine Auskunft erteilt und damit gegen die DSGVO verstoßen. Hierdurch habe der Kläger einen Kontrollverlust und eine Einschränkung seiner Rechte erfahren. Dies stelle einen immateriellen Schaden dar. Als … sei der Kläger in Bezug auf den Schutz seiner personenbezogenen Daten besonders sensibel. Zudem habe die Beklagten über den Kläger ohne die Zustimmung des Klägers gegoogelt und den Kläger hierüber nicht informiert. Dies stelle einen Verstoß gegen Art. 13, 14 DSGVO dar. Die Entschädigung solle einen Betrag von € 3.000,00 nicht unterschreiten.

17
Der Kläger beantragte zuletzt:

1) Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, sämtliche materiellen Schäden, die dem Kläger aufgrund der Bewerbungsabsage der Beklagten vom 23. Januar 2025 für die bei ihr zu besetzenden Stelle als „Teamleiter …“ entstanden sind sowie künftig entstehen werden, zu ersetzen.

2) 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 40.000,00 nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz aus diesem Geldbetrag seit Rechtshängigkeit.

3) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Auskunft zu erteilen

a) über alle Empfänger, an die die Beklagte die personenbezogenen Daten des Klägers übermittelt hat

b) über die Dauer, für die die zum Kläger gespeicherten personenbezogenen Daten durch die Beklagte verarbeitet werden

c) ob diese die Person des Klägers betreffend eine automatisierte Entscheidungsfindung oder ein Profiling durchgeführt hat und den Kläger für den Fall dessen aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik, die Tragweite sowie die angestrebten Auswirkungen dieser automatisierten Verarbeitung zu beauskunften. d) In Gestalt einer originalgetreuen Reproduktion, eines Screenshots oder einer Kopie sämtlicher personenbezogenen Daten, die die Beklagte zur Person des Klägers verarbeitet.

4) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger immateriellen Schadensersatz, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, einen Betrag aber von EUR 3.000,00 nicht unterschreiten sollte, nebst Verzugszinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit, zu zahlen.

18
Die Beklagte beantragte,

die Klage abzuweisen.

19
Die Beklagte vertritt die Auffassung, die Klage sei bereits unzulässig. Sie genüge nicht den gemäß § 253 Abs. 2 ZPO iVm § 46 Abs. 2 ArbGG zu stellenden formellen Anforderungen an eine ordnungsgemäße Klageerhebung.

20
Zudem fehle der Klage das Rechtsschutzbedürfnis. Der Kläger habe den formalen Bewerberstatus nicht erlangt. Als Anspruchssteller trage der Kläger die Darlegungs- und Beweislast zur Eröffnung des Anwendungsbereichs des AGG. Dieser sei er nicht nachgekommen. Bei dem Kläger handle es sich um einen Kläger, der deutschlandweit eine Vielzahl an Scheinbewerbungen bei Unternehmen eingereicht habe, um dann im Anschluss vermeintliche AGG-Entschädigungsansprüche geltend zu machen. Auch mache der Kläger zum Schein eine Vielzahl an DSGVO-Ansprüchen geltend. Ein solches Vorgehen falle weder unter den Anwendungsbereich des AGG noch der DSGVO. Der sachliche Anwendungsbereich des AGG sei somit mangels klägerischen Vortrags zu seinem Bewerberstatus, also zu seiner ernsthaften Bewerbungsabsicht, nicht eröffnet. Pauschale Behauptungen sowie die Verwendung von Musterdokumenten, um im Nachgang mit einem bekannten Musterschriftsatz des Klägervertreters eine Vielzahl an angeblichen Verstößen der Beklagten gegen Förderpflichten von Schwerbehinderten zu rügen, seien nicht ausreichend. Es bestehe daher die Vermutung, dass der Kläger sich vorliegend allein deswegen beworben habe, um im Nachgang eine Entschädigung gemeinsam mit seinem Vertreter geltend zu machen.

21
Der Kläger habe es sich zur (Geschäfts)aufgabe gemacht, sich in einer Vielzahl an Fällen auf Stellenangebote zu bewerben und im Anschluss Entschädigungszahlungen geltend zu machen, unabhängig davon, ob eine Einladung zu einem Bewerbergespräch erfolge oder nicht. Ein ernstliches Interesse, eine Stelle auch tatsächlich anzutreten, habe der Kläger nicht. Das AGG werde durch den Kläger als Mittel zum alleinigen Zweck der Gewinnerzielungsabsicht genutzt. Es bestehe keinerlei Anreiz für den Kläger (und den Klägervertreter) eine Stelle anzutreten, wenn mit AGG-Verfahren ein rechtswidrig erlangtes „Jahreseinkommen“ von weit über € 300.000,00 netto erzielt werde. Dies führe dazu, dass der Kläger nachzuweisen habe, dass er nicht rechtsmissbräuchlich agiere. Eine ernsthafte Bewerberabsicht sei auch aufgrund des Wohnsitzes des Klägers auszuschließen, da eine einfache Entfernung zum Betrieb der Beklagten über 650 km betrage. Schließlich weise eine Vielzahl an Urteilen, im Sachverhalt sowie in der Personenbeschreibung Parallelen zum Kläger auf, und zeigten, dass der Kläger systematisch und rechtsmissbräuchlich vorgehe. In diesem konkreten Fall sei es daher nicht ausreichend, wenn der Kläger lediglich allgemeine Mutmaßungen aufstelle. Neben der Bewerbung des Klägers, die keine aussagekräftigen Bezugspunkte zur Beklagten und zur ausgeschriebenen Stelle aufweise, lasse auch die weitere Korrespondenz darauf schließen, dass es dem Kläger allein auf eine Entschädigungszahlung ankomme.

22

Dessen ungeachtet sei eine etwaige Vermutung der Benachteiligung des Klägers wegen der Schwerbehinderung auch widerlegt. Die Beklagte verfüge über umfassende Förderprogramme, Initiativen und Angebote für schwerbehinderte Mitarbeiter und sei auf diesem Feld sehr aktiv. Sie nehme eine Vorbildrolle ein.

23
Auch habe der Kläger die Voraussetzungen für die Stelle nicht erfüllt. Die Beklagte habe eine Bewerbermatrix erstellt und eine rein objektive Bewertung der Bewerber anhand von vordefinierten Auswahlkriterien vorgenommen. Allein anhand dieser objektiven Kriterien habe die Beklagte die Auswahlentscheidung getroffen. Die Beklagte habe einen passenden Bewerber eingestellt, der die Voraussetzungen für diese Stelle vollumfänglich erfülle.

24
Bei der Bewerberauswahl gehe die Beklagte wie folgt vor: Die erste Sichtung der Bewerbungsunterlagen erfolge durch einen HR-Mitarbeiter. Die Vorauswahl werde anhand von den für die bestimmte Stelle geforderten Kriterien getroffen. In einem zweiten Schritt entscheide der Fachbereich ebenfalls anhand der auf die Position geforderten objektiven Kriterien darüber, ob und welche Bewerber in die engere Auswahl gelangen und welche Bewerber aufgrund Nichterfüllung der Voraussetzungen eine Absage erhielten. Dies spiegle sich in der Bewerbermatrix wider. Die objektiven Kriterien für die streitgegenständliche Stelle lauteten wie folgt:

- Abgeschlossenes Studium im Bereich …

- Mehrjährige Berufserfahrung im Bereich … in einer leitenden Position. Erfahrung in der … wird bevorzugt;

- Fundierte Kenntnisse …

- Erfahrung im Umgang mit rechtlichen und regulatorischen Anforderungen: Besonders im Hinblick auf … -Vorgaben;

- Fundierte Kenntnisse über …

- Erfahrung in Projekten, idealerweise mit einer Zusatzqualifikation in Projektleitung (z. B. Scrum, IPMA);

- Erfahrung in der Planung, dem Betrieb und der Weiterentwicklung von …

- Berufliche Stationen in Lebenslauf lückenlos nachgewiesen und Stimmigkeit Lebenslauf.

25
Der Kläger erfülle wegen seiner fehlenden einschlägigen Berufserfahrung, des insgesamt nicht passgenauen Profils hinsichtlich Regulatorik sowie der nicht nachgewiesenen fachlichen Eignung die Voraussetzungen für die zweite Auswahlrunde nicht. Daher habe der Kläger eine Absage erhalten.

26
Auch habe die Beauftragung eines betreuten Vermittungsauftrags bei der Agentur für Arbeit vorgelegen. Dieser sei unter der Referenznummer: … geführt worden. Die Beklagte berücksichtige in allen Bewerbungsverfahren schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber ausschließlich anhand sachlicher und objektiver Kriterien. Das streitgegenständliche Bewerbungsverfahren habe der Unternehmenskultur … gemäß den geltenden internen und externen Regelungen der Beklagten entsprochen.

27
Es bestehe mit der Schwerbehindertenvertretung der Beklagten Konsens, dass alle Stellen bei der Beklagten barrierefrei seien und jeder geeignete schwerbehinderte resp. gleichgestellte Bewerber die Stelle besetzen könne. Die Schwerbehindertenvertretung unterstütze und begleite diese Prozesse sehr eng und sei stets in Auswahl- und Stellenbesetzungsprozesse eingebunden. In allen Fällen, in denen sich ein schwerbehinderter resp. gleichgestellter Kandidat bewerbe, werde die Schwerbehindertenvertretung

informiert und einbezogen. Die Behauptung des Klägers, die Schwerbehindertenvertretung sei nicht beteiligt worden, sei folglich eine bloße Behauptung in Blaue hinein. Auch im vorliegenden Fall habe – wie sonst auch – ein Austausch sowie eine Einbeziehung stattgefunden.

28
Weiter trägt die Beklagte vor, … sei seit 22. März 2023 Inklusionsbeauftragter.

29
Schließlich führt die Beklagte aus, sie erfülle die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Mitarbeitende gemäß § 154 SGB XI. Sie sei seit September 2020 Teil und Unterzeichnerin der „…“. Auch sei bei der Beklagten eine Schwerbehindertenvertretung und eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet und ein Inklusionsbeauftragter bestellt, welche eng zusammenarbeiteten und auch bei dem Aufklärungsprozess zu den streitgegenständlichen Ansprüchen einbezogen worden seien. Die Beklagte biete zudem AGG-Schulungen und Diversity-Informationsaktionen an und halte für alle einsehbare Informationen und Kontaktdaten im Internet bereit.

30
Hinsichtlich des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch macht die Beklagte ein vorübergehendes Leistungsverweigerungsrecht bis zum Abschluss des streitigen Verfahrens geltend. Ein Anspruch aus Art. 82 Abs. 1 DSGVO scheide ebenfalls aus. Aufgrund der Berechtigung der Beklagten, die Auskunft vorerst bis zum Abschluss eines Gerichtsverfahrens zurückzuhalten, liege bereits kein Verstoß gegen die Datenschutzgrundverordnung vor. Auch sei dem Kläger kein Schaden entstanden. Der bloß pauschal behauptete Kontrollverlust durch eine zeitweise Nichterfüllung genüge zur Darlegung eines immateriellen Schadens im Sinn von Art. 82 Abs. 1 DSGVO nicht. Zu berücksichtigen sei zudem, dass der Kläger seine personenbezogenen Daten massenhaft an zahlreiche Arbeitgeber sende, so dass es auch an einem Kausalitätszusammenhang fehle.

31
Hinsichtlich des weiteren Vortrages wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze samt Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO.

Entscheidungsgründe

32
Die zulässige Klage ist teilweise begründet.

I.

33
1. Die Klage auf Feststellung einer Ersatzpflicht der Beklagten für künftige materielle Schäden, die aus der Erfolglosigkeit seiner Bewerbung entstehen, ist zulässig.

34
1.1. Das besondere Feststellungsinteresse ist nach § 256 Abs. 1 ZPO bei Klagen auf Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz künftiger Schäden grundsätzlich dann gegeben, wenn Schadensfolgen in der Zukunft möglich sind, auch wenn ihre Art, ihr Umfang und sogar ihr Eintritt noch ungewiss sind. Es muss allerdings eine gewisse Wahrscheinlichkeit für den Schadenseintritt bestehen (vgl. BAG, 20. Juni 2013 – 8 AZR 482/12 –, Rn. 22 – 23, juris).

35
1.2. Dem Kläger geht es um den Ersatz seines materiellen Schadens, der darin besteht, dass er infolge der Nichteinstellung möglicherweise einen Verdienstausfall erlitten hat. Der Feststellungsantrag zielt damit darauf ab, die Ersatzpflicht der Beklagten hinsichtlich des kausal entgangenen laufenden monatlichen Entgelts festzustellen. Anspruchsgrundlage hierfür ist § 15 Abs. 1 AGG. Ob dieser Schaden gerade auf die angeblichen benachteiligenden Handlungen der Beklagten wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale zurückzuführen ist, ist eine Frage des Kausalzusammenhangs und damit der Begründetheit des Feststellungsantrags (BAG, 20. Juni 2013 – 8 AZR 482/12 –, Rn. 25, juris).

36

1.3. Es bestehen auch keine Bedenken hinsichtlich der Bestimmtheit des Antrags, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Bei einer Feststellungsklage gelten nicht die gleichen strengen Anforderungen an die Bestimmtheit des Antrags wie bei einer Leistungsklage. Einer Zwangsvollstreckung ist ein Feststellungsurteil nicht zugänglich (vgl. BAG, 20. Juni 2013 – 8 AZR 482/12 –, Rn. 27, juris).

37
2. Dem Kläger fehlt auch nicht das Rechtsschutzbedürfnis für diese Klage.

38
2.1. Eine Klage ist als unzulässig abzuweisen, wenn für sie kein Rechtsschutzbedürfnis besteht. Das Erfordernis des Rechtsschutzbedürfnisses soll verhindern, dass Rechtsstreitigkeiten in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, für die eine solche Prüfung nicht erforderlich ist. Grundsätzlich haben Rechtssuchende allerdings einen Anspruch darauf, dass die staatlichen Gerichte ihr Anliegen sachlich prüfen und darüber entscheiden. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt jedoch, wenn eine Klage oder ein Antrag objektiv schlechthin sinnlos ist, wenn also der Kläger oder Antragsteller unter keinen Umständen mit seinem prozessualen Begehren irgendeinen schutzwürdigen Vorteil erlangen kann. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein einfacherer oder billigerer Weg zur Erreichung des Rechtsschutzziels besteht oder der Antragsteller kein berechtigtes Interesse an der beantragten Entscheidung hat. Dafür gelten allerdings strenge Maßstäbe. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt (oder entfällt) nur dann, wenn das Betreiben des Verfahren eindeutig zweckwidrig ist und sich als Missbrauch der Rechtspflege darstellt (BGH, Urteil vom 18. November 2024 – VI ZR 10/24 –, Rn. 66-67, juris).

39
2.2. Nach diesem Maßstab kann ein Rechtsschutzbedürfnis weder für einen Anspruch nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG noch nach § 82 DSGVO verneint werden, denn ein Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung eines materiellen oder immateriellen Schadensersatzes ist nicht von vornherein ausgeschlossen. Der Kläger hat mit seiner Bewerbung auf die ausgeschriebene Stelle den formalen Status als Bewerber im Sinn von § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG erhalten. Auch in Bezug auf das Auskunftsverlangen des Klägers nach Art. 15 DSGVO liegt ein rechtsmissbräuchliches Verhalten nicht vor. Art. 15 DSGVO setzt kein besonderes rechtliches Interesse an der begehrten Auskunft voraus, sondern dient per se der Durchsetzung des Grundrechts aus Art. 8 Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 GRCh (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 28. November 2023 – 3 Sa 285/23 –, Rn. 28, juris). Das Ziel der DSGVO, dem Kläger die Überprüfung einer rechtskonformen Datenverarbeitung seiner personenbezogenen Daten durch die Beklagte zu ermöglichen, kann vorliegend erreicht werden.

40
3. Bedenken gegen die Zulässigkeit der Klage im Übrigen bestehen ebenfalls nicht. Insbesondere ist der Klageantrag auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ebenfalls hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. § 15 Abs. 2 AGG räumt dem Gericht bei der Bestimmung der Höhe der Entschädigung einen Ermessensspielraum ein, weshalb eine Bezifferung des Zahlungsantrags nicht notwendig ist. Der Kläger muss lediglich Tatsachen, die das Gericht bei der Bestimmung des Betrags heranziehen soll, benennen und die Größenordnung der geltend gemachten Forderung angeben (vgl. BAG, 25. November 2021 – 8 AZR 313/20 –, Rn. 14, juris). Diese Voraussetzung sind vorliegend erfüllt. Der Kläger hat Tatsachen benannt, welche dem Gericht grundsätzlich die Bestimmung einer Entschädigung ermöglicht, und den Mindestbetrag der aus seiner Sicht angemessenen Entschädigung mit € 40.000,00 beziffert.

II.

41
Die Klage ist teilweise begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls hält die Kammer eine Entschädigung in Höhe von € 15.000,00 für angemessen. Darüber hinaus hat der Kläger einen Anspruch nach Art. 15 Abs. 1 und 3 DSGVO auf Auskunft im tenorierten Umfang. Im Übrigen ist die Klage unbegründet.

42
1. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von € 15.000,00.

43
1.1. Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet. Der Kläger fällt nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG als Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis unter den persönlichen Anwendungsbereich des AGG. Die Beklagte ist Arbeitgeberin im Sinn von § 6 Abs. 2 AGG.

44
1.2. Der Kläger hat den Entschädigungsanspruch auch frist- und formgerecht geltend gemacht und eingeklagt, § 15 Abs. 4 AGG, § 61b Abs. 1 ArbGG. Nach Bewerbungsablehnung am 23. Januar 2025 hat der Kläger mit Schreiben vom 27. Januar 2025 innerhalb der Frist von zwei Monaten nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG den Anspruch auf Entschädigung schriftlich geltend gemacht. Anschließend hat er gemäß § 61b Abs. 1 ArbGG innerhalb von drei Monaten nach der Geltendmachung am 24. März 2025 die Klage auf Entschädigung erhoben.

45
1.3. Der Kläger hat vorliegend eine unmittelbare Benachteiligung im Sinn von § 3 Abs. 1 AGG wegen seiner Schwerbehinderung erfahren. Der Kläger hat ein hinreichendes Indiz im Sinn von § 22 AGG vorgetragen, dass eine Benachteiligung wegen der Schwebehinderung vermuten lässt.

46
1.3.1. Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus, wobei § 7 Abs. 1 AGG sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen verbietet, § 3 Abs. 1 und Abs. 2 AGG. Das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG, das einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus den Antidiskriminierungsrichtlinien des Unionsrechts hergeleiteten Rechte – hier die der Richtlinie 2000/78/EG – zu gewährleisten hat, untersagt im Anwendungsbereich des AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ua. wegen einer Behinderung. Zudem dürfen Arbeitgeber nach § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu nach § 164 Abs. 2 Satz 2 SGB IX die Regelungen des AGG (vgl. BAG, 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, Rn. 15, BAG 27. März 2025 – 8 AZR 123/24 –, Rn. 15, juris).

47
1.3.2. Der Kläger hat eine unmittelbare Benachteiligung im Sinn von § 3 Abs. 1 AGG erfahren, da er von der Beklagten im Auswahl-/Stellenbesetzungsver- fahren für die ausgeschriebene Stelle nicht berücksichtigt wurde. Damit hat er eine weniger günstige Behandlung erfahren als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Darauf, ob es überhaupt andere Bewerber/innen gegeben hat, ob deren Bewerbungen Erfolg hatten und ob ein/e von der Beklagten ausgewählte/r Bewerber/in die Stelle angetreten hat, kommt es nicht an (vgl. BAG, 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, Rn. 16, BAG 27. März 2025 – 8 AZR 123/24 –, Rn. 16, juris).

48
1.3.3. Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG erfasst nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Das spezielle Benachteiligungsverbot des § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verbietet eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung. Zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grund bzw. zwischen der Benachteiligung und der Schwerbehinderung muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen (st. Rspr., zB BAG 27. März 2025 – 8 AZR 123/24 –, Rn. 18, BAG 19. Januar 2023 – 8 AZR 437/21 – Rn. 29 mwN, juris).

49
Soweit es – wie vorliegend – um eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG geht, ist hierfür nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG an einen Grund iSv. § 1 AGG bzw. die Schwerbehinderung anknüpft oder durch diese/n motiviert ist, wobei die bloße Mitursächlichkeit genügt (st. Rspr., zB BAG 19. Januar 2023 – 8 AZR 437/21 – Rn. 30, juris).

50
§ 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor.

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bzw. der Schwerbehinderung vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Es bedarf des Vortrags von Indizien, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bzw. der Schwerbehinderung erfolgt ist. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 27. März 2025 – 8 AZR 123/24 –, Rn. 19, juris)

51
So kann beispielsweise ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung iSv. § 22 AGG begründen. Dies entspricht dem Grundsatz, wonach bei schwerbehinderten Menschen und diesen gleichgestellten behinderten Menschen der Verstoß des Arbeitgebers gegen Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung iSv. § 22 AGG begründet (BAG, 27. März 2025 – 8 AZR 123/24 –, Rn. 22, juris). Diese Pflichtverletzungen sind nämlich grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein (st. Rspr., zB BAG 19. Januar 2023 – 8 AZR 437/21 – Rn. 33, juris).

52
Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Dar- legungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Hierfür gilt allerdings 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 (st. Rspr., zB BAG, 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, Rn. 18 – 23, juris).

53
1.3.4. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat der Kläger die unmittelbare Benachteiligung im Sinn von § 3 Abs. 1 AGG wegen seiner Schwerbehinderung erfahren.

54
1.3.4.1. Die Beklagte hat den bei ihr eingerichteten Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung entgegen den Vorgaben des § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX über die Bewerbung des Klägers nicht unmittelbar nach deren Eingang unterrichtet. Bereits dieser Umstand begründet die Vermutung, dass die Schwerbehinderung des Klägers kausal für die Benachteiligung war. Die Beklagte hat die Kausalitätsvermutung nicht widerlegt.

55
Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Behauptung des nach § 22 AGG für das Indiz primär darlegungspflichtigen Klägers, die Beklagte habe den bei ihr eingerichteten Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung den Vorgaben des § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX zuwider über seine Bewerbung nicht unmittelbar nach deren Eingang unterrichtet, nicht als Behauptung „ins Blaue hinein“ unbeachtlich. An die Substanti- ierungslast der primär darlegungspflichtigen Partei dürfen keine überzogenen Anforderungen gestellt werden. Die Partei ist nicht verpflichtet, den streitigen Lebenssachverhalt in allen Einzelheiten darzustellen. Ein Sachvortrag zur Begründung eines Anspruchs ist bereits dann schlüssig und erheblich, wenn die Partei Tatsachen vorträgt, die in Verbindung mit einem Rechtssatz geeignet und erforderlich sind, das geltend gemachte Recht als in der Person der Partei entstanden erscheinen zu lassen. In der Rechtsprechung sowohl des Bundesarbeitsgerichts als auch des Bundesgerichtshofs ist zudem anerkannt, dass eine Partei Tatsachen behaupten kann, über die sie mangels entsprechender Erkenntnisquellen oder Sachkunde kein zuverlässiges Wissen besitzt und auch nicht erlangen kann, die sie aber nach Lage der Dinge für wahrscheinlich oder jedenfalls für möglich hält, d.h. die sie nur vermutet. Die Grenze zum unzulässigen und damit unbeachtlichen Sachvortrag ist grundsätzlich erst erreicht, 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 tatsächlichen Anhaltspunkte vorliegen (vgl. BAG 27. März 2019 – 10 AZR 318/17 – Rn. 19; 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, Rn. 29, juris).

56

Unter Berücksichtigung der vorliegend gegebenen besonderen Umstände hat der Kläger damit seiner primären Darlegungslast genügt, indem er behauptet hat, die Beklagte habe den bei ihr eingerichteten Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung nicht entsprechend den Vorgaben des § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX unterrichtet. Vor dem Hintergrund, dass – wie bereits ausgeführt – ein Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung begründet, hat der Kläger mit seinem Vorbringen, die Beklagte habe die Mitarbeitergremien – den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung – entgegen § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX nicht unmittelbar nach Eingang über seine Bewerbung unterrichtet, Tatsachen behauptet, die in Verbindung mit dem vorstehenden Rechtssatz geeignet sind, die Vermutung zu begründen, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Mangels eigener Erkenntnisquellen durfte der Kläger auch diese Behauptung aufstellen, obwohl er dies nur vermutete. Insoweit handelt es sich nämlich um tatsächliche Verhältnisse in der Sphäre der Beklagten, in die der Kläger keinen Einblick hatte und sich zumutbar auch keinen Einblick verschaffen konnte (vgl. a. BAG 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, BAGE 181, 206-220, Rn. 32, juris). Der Kläger war auch nicht gehalten, für seine Vermutung, die Beklagte habe gegen § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX verstoßen, tatsächliche Anhaltspunkte darzutun und im Bestreitensfall zu beweisen. Von dem insoweit außerhalb des maßgeblichen Geschehensablaufs stehenden Kläger kann der Vortrag greifbarer Anhaltspunkte für seine Vermutung nicht verlangt werden. Dies steht auch in Übereinstimmung mit den unionsrechtlichen Vorgaben, wonach die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung – hier die Richtlinie 2000/78/EG – verliehenen Rechte weder praktisch unmöglich gemacht noch übermäßig erschwert werden darf (vgl. EuGH 16. Januar 2014 – C- 429/12 – [Pohl] Rn. 23) und wonach im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, von den nationalen Gerichten sicherzustellen ist, dass eine Verweigerung von Informationen durch die beklagte Partei nicht die Verwirklichung der mit den Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2006/54/EG verfolgten Ziele zu beeinträchtigen droht (vgl. EuGH 19. April 2012 – C-415/10 – [Meister] Rn. 40, BAG, 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, Rn. 37, juris)

57
Nach alledem hat der Kläger schlüssig einen Verstoß der Beklagten gegen ihre Verpflichtung aus § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX, den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung über seine Bewerbung unmittelbar nach deren Eingang zu unterrichten, dargetan. Die Beklagte, die im Hinblick auf den vom Kläger behaupteten Verstoß gegen die Verpflichtung aus § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX nach § 138 Abs. 2 ZPO die sekundäre Darlegungslast traf, konnte sich demzufolge nicht auf ein einfaches Bestreiten beschränken, vielmehr konnte von ihr das substantiierte Bestreiten der behaupteten Tatsachen unter Darlegung der für das Gegenteil sprechenden Tatsachen und Umstände verlangt werden. Die Beklagte beschränkt sich vorliegend jedoch allein auf die pauschale Behauptung, sie arbeite im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren mit der Schwerbehindertenvertretung sehr eng und sehr vertrauensvoll zusammen. Die Schwerbehindertenvertretung werde in allen Fällen, in denen sich ein schwerbehinderter resp. gleichgestellter Kandidat bewirbt, informiert und einbezogen. Damit hat die Beklagte die Behauptung des Klägers allerdings nicht substantiiert bestritten, zumal auch Ausführungen zur Information des Betriebsrats völlig fehlen. Der Vortrag des Klägers gilt daher nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden.

58
Da § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX zu den Vorschriften gehört, die Verfahrenspflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, begründet der Verstoß der Beklagten gegen § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX die Vermutung iSv. § 22 AGG, dass der Kläger die unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG wegen der Schwerbehinderung erfahren hat (BAG, 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, Rn. 40, juris).

59
1.3.5. Hinzu kommt ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX ebenfalls mit der Folge, dass die Vermutungswirkung nach § 22 AGG eingreift.

60
Arbeitgeber sind nach dieser Vorschrift verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen nach § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein

Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor (§ 164 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

61
Auch ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX kann die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung iSv. § 22 AGG begründen. Dies entspricht dem bereits dargelegten Grundsatz, wonach bei schwerbehinderten Menschen und diesen gleichgestellten behinderten Menschen der Verstoß des Arbeitgebers gegen Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung iSv. § 22 AGG begründet (st. Rspr., vgl. BAG 27. März 2025 – 8 AZR 123/24 –, Rn. 21 – 22, juris).

62
Diesbezüglich ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 27. März 2025 – 8 AZR 123/24 –, Rn. 26 ff m.w.N., juris) anerkannt, dass eine ordnungsgemäße Meldung die Erteilung eines Vermittlungsauftrags an die bei der Bundesagentur für Arbeit eingerichteten besonderen Stellen (§ 187 Abs. 4 SGB IX) voraussetzt und die bloße Veröffentlichung eines Stellenangebots über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit nicht ausreicht, weil dies nicht deren Vermittlungsservice auslöst.

63
Der unterlassenen Verbindungsaufnahme zur Arbeitsagentur ist eine nicht ordnungsgemäße Meldung gleichzusetzen. So reicht es nicht aus, wenn der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit den Arbeitsplatz nur pauschal telefonisch beschreibt. Es bedarf der Angabe der Daten, die für einen qualifiziertenVermittlungsvorschlag erforderlich sind. Von einer unzureichenden Erfüllung der Pflicht zur Verbindungsaufnahme ist deshalb auszugehen, wenn weder ein Anforderungsprofil noch eine konkrete Stellenbeschreibung übersandt werden (vgl. LPK-SGB IX/Düwell, 7. Aufl. 2026, SGB IX § 164 Rn. 145, beck- online).

64
Vorliegend ist es der Beklagten nicht gelungen, konkret darzulegen, dass sie gegenüber der Bundesagentur für Arbeit die Daten angegeben hat, die für einen qualifizierten Vermittlungsvorschlag erforderlich sind. Die Beklagte beschränkt sich vielmehr auf die Behauptung, dass die Beauftragung eines betreuten Vermittlungsauftrags bei der Agentur für Arbeit vorlag und unter der Referenz-Nr.: … geführt wurde. Konkreter Vortrag zum betreuten Vermittlungsauftrag fehlt jedoch. Insbesondere ist nicht ersichtlich, welche Daten die Beklagte – Anforderungsprofil und/oder konkrete Stellenbeschreibung – und wann die Beklagte diese Daten der Bundesagentur für Arbeit übermittelt hat.

65
Auch aufgrund dieses Verstoßes gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX greift vorliegend die Vermutungswirkung nach § 22 AGG ein.

66
1.4. Die Beklagte hat diese Vermutung einer Benachteiligung nicht widerlegt.

67
1.4.1. 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 – bzw. hier die Schwerbehinderung – zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben (vgl. etwa BAG 27. August 2020 – 8 AZR 45/19 – Rn. 30, juris).

68
1.4.2. Danach hat die Beklagte die Vermutung, dass der Kläger die unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG wegen der Schwerbehinderung erfahren hat, nicht widerlegt. Die Beklagte hat schon keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ergibt, dass ausschlieRlich andere Griinde als die Schwerbehinderung zu der ungunstigeren Behandlung des Klagers gefuhrt haben.

69
1.4.2.1. Zwar kann der Arbeitgeber nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 11. August 2016 – 8 AZR 406/14 – Rn. 83-84, juris) die Vermutung, er habe die klagende Partei wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bzw. wegen der Schwerbehinderung benachteiligt, grundsätzlich

dadurch widerlegen, dass er substantiiert dazu vorträgt und im Bestreitensfall beweist, dass er bei der Behandlung aller Bewerbungen nach einem bestimmten Verfahren vorgegangen ist, das eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bzw. der Schwerbehinderung ausschließt.

70
Dies kann zum Beispiel anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber ausnahmslos alle Bewerbungen in einem ersten Schritt daraufhin sichtet, ob die Bewerber/innen eine zulässigerweise gestellte Anforderung erfüllen und er all die Bewerbungen von vornherein aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheidet, bei denen dies nicht der Fall ist. Der Arbeitgeber, der sich hierauf beruft, muss dann allerdings nicht nur darlegen und ggf. beweisen, dass ein solches Verfahren praktiziert wurde, sondern auch, dass er das Verfahren konsequent zu Ende geführt hat.

71
Deshalb muss er auch substantiiert dartun und im Bestreitensfall beweisen, wie viele Bewerbungen eingegangen sind, welche Bewerber/innen aus demselben Grund ebenso aus dem Auswahlverfahren ausgenommen wurden, welche Bewerber/innen, weil sie die Anforderung erfüllten, im weiteren Auswahlverfahren verblieben sind und dass der/die letztlich ausgewählte Bewerber/in die Anforderung, wegen deren Fehlens die klagende Partei aus dem weiteren Auswahlverfahren vorab ausgenommen wurde, erfüllt.

72
Dabei muss sich die Anforderung, wegen deren Nichterfüllung die klagende Partei und ggf. andere Bewerber/innen aus dem weiteren Auswahlverfahren vorab ausgenommen werden, nicht ausdrücklich aus der Stellenausschreibung ergeben. Insoweit reicht es in jedem Fall aus, wenn die Anforderung in der Stellenausschreibung „Anklang“ gefunden hat oder sich aus dem in der Stellenausschreibung formulierten Anforderungsprofil ableiten lässt. Allerdings ist zu beachten, dass Anforderungen, die in der Stellenausschreibung keinen „Anklang“ gefunden haben und sich auch nicht aus dem in der Stellenausschreibung formulierten Anforderungsprofil ableiten lassen, vom Arbeitgeber – soweit es um die Widerlegung der Vermutung geht – seiner Vorauswahl nicht ohne Weiteres zugrunde gelegt werden können. Insoweit muss der Arbeitgeber dartun und im Bestreitensfall beweisen, dass diese Anforderungen nicht nur vorgeschoben wurden (BAG 11. August 2016 – 8 AZR 406/14 Rn. 83 – 84, juris)

73
1.4.2.2. Diese Voraussetzungen erfüllt der Vortrag der Beklagten nicht. Die Beklagte hat sich lediglich darauf berufen, dass der Kläger insbesondere wegen seiner fehlenden einschlägigen Berufserfahrung, des insgesamt nicht passgenauen Profils hinsichtlich … sowie der nicht nachgewiesenen fachlichen Eignung die Voraussetzungen für die zweite Auswahlrunde nicht erfüllte. Die Beklagte hat ledig exemplarisch einen Auszug aus einer Bewerbermatrix vorgelegt. Es fehlt somit an einem konkreten Vortrag, wie viele Bewerbungen eingegangen sind, welche Bewerber/innen aus demselben Grund ebenso aus dem Auswahlverfahren ausgenommen wurden, welche Bewerber/innen, weil sie die Anforderung erfüllten, im weiteren Auswahlverfahren verblieben sind und dass der/die letztlich ausgewählte Bewerber/in die Anforderung, wegen deren Fehlens die klagende Partei aus dem weiteren Auswahlverfahren vorab ausgenommen wurde, erfüllt.

74
1.4.2.3. Ferner kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 11. August 2016 – 8 AZR 406/14 – Rn. 85, juris) die Kausalitätsvermutung im Einzelfall nach § 22 AGG widerlegt sein, wenn der Arbeitgeber darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass der/die erfolglose Bewerber/in eine formale Qualifikation nicht aufweist oder eine formale Anforderung nicht erfüllt, die unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit/den Beruf an sich ist. Ist dies der Fall, kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass die Bewerbung ausschließlich aus diesem Grund ohne Erfolg blieb; mit einer solchen Bewerbung muss der Arbeitgeber sich regelmäßig nicht weiter beschäftigen. In einem solchen Fall besteht demzufolge regelmäßig kein Kausalzusammenhang zwischen der benachteiligenden Behandlung und einem in § 1 AGG genannten Grund).

75
1.4.2.4. Aus dem Vorbringen der Beklagten ergibt sich jedoch nicht, dass der Kläger eine formale Qualifikation nicht aufweist oder eine formale Anforderung nicht erfüllt, die unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der ausgeschriebenen Tätigkeit wäre.

76
1.5. Das Entschädigungsverlangen des Klägers ist entgegen der Ansicht der Beklagten nicht dem durchgreifenden Einwand des Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) ausgesetzt.

77
1.5.1. Das Entschädigungsverlangen eines erfolglosen Bewerbers nach § 15 Abs. 2 AGG kann dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt sein. Rechtsmissbrauch ist anzunehmen, sofern diese Person sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihr darum ging, nur den formalen Status als Bewerber iSv. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadensersatz geltend zu machen.

78
Nach § 242 BGB sind durch unredliches Verhalten begründete oder erworbene Rechte oder Rechtsstellungen grundsätzlich nicht schutzwürdig. Der Ausnutzung einer rechtsmissbräuchlich erworbenen Rechtsposition kann demnach der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenstehen. Allerdings führt nicht jedes rechts- oder pflichtwidrige Verhalten stets oder auch nur regelmäßig zur Unzulässigkeit der Ausübung der hierdurch erlangten Rechtsstellung. Hat der Anspruchsteller sich die günstige Rechtsposition aber gerade durch ein treuwidriges Verhalten verschafft, liegt eine unzulässige Rechtsausübung iSv. § 242 BGB vor.

79
Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union, der sich das Bundesarbeitsgericht angeschlossen hat, verlangt die Feststellung eines rechtsmissbräuchlichen Verhaltens im vorstehenden Sinne das Vorliegen eines objektiven und eines subjektiven Elements. Hinsichtlich des objektiven Elements muss sich aus einer Gesamtwürdigung der objektiven Umstände ergeben, dass trotz formaler Einhaltung der in der betreffenden Unionsregelung vorgesehenen Bedingungen das Ziel dieser Regelung nicht erreicht wurde. In Bezug auf das subjektive Element muss aus einer Reihe objektiver Anhaltspunkte die Absicht ersichtlich sein, sich einen ungerechtfertigten Vorteil aus der Unionsregelung dadurch zu verschaffen, dass die entsprechenden Voraussetzungen willkürlich geschaffen werden. Das Missbrauchsverbot ist allerdings nicht relevant, wenn das fragliche Verhalten auch eine andere Erklärung haben kann als nur die Erlangung eines Vorteils (EuGH 28. Juli 2016 – C-423/15 – Rn. 40 mwN; juris).

80
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.

81
Unter diesen engen Voraussetzungen begegnet der Rechtsmissbrauchseinwand nach § 242 BGB gegenüber Ansprüchen aus § 15 AGG keinen unionsrechtlichen Bedenken (zuletzt etwa BAG, Urteil vom 19. September 2024 – 8 AZR 21/24 –, Rn. 24 – 28, juris).

82
1.5.2. Unter Beachtung und in Anwendung dieser Grundsätze ist das Entschädigungsverlangen des Klägers nicht dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt. Eine Würdigung sämtlicher Umstände ergibt, dass der Kläger mit seiner Bewerbung nicht nur die formale Position eines Bewerbers iSv. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG erlangen wollte mit dem alleinigen Ziel, Ansprüche auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend machen zu können. Die von der Beklagten vorgetragenen Umstände rechtfertigen nicht den Schluss, die Bewerbung des Klägers auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle und die sich an die Ablehnung anschließende Entschädigungsklage seien Teil eines systematischen und zielgerichteten Vorgehens des Klägers im Rahmen eines Geschäftsmodells.

83
1.5.2.1. Soweit die Beklagte geltend macht, der Kläger habe zahlreiche Bewerbungen versandt, kann sie allein hieraus nicht zu ihren Gunsten ableiten, das Verhalten des Klägers sei rechtsmissbräuchlich. Denn ein solcher Umstand – für sich betrachtet – erlaubt nicht den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers. Ein solches Vorgehen kann ebenso dafür sprechen, dass der Kläger eine neue

berufliche Herausforderung und finanzielle Absicherung suchte und es ihm deshalb mit seiner Bewerbung bei der Beklagten ernst war (BAG, Urteil vom 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, Rn. 52, juris).

84
Auch das Bewerbungsschreiben des Klägers lässt nicht den Rückschluss auf eine nicht ernst gemeinte Bewerbung zu. Der Kläger hat ein sprachlich einwandfreies Bewerbungsschreiben verfasst. In seinem Bewerbungsschreiben hat er seine berufliche Tätigkeit beschrieben und seine Berufserfahrungen benannt. Er hat in seinem Bewerbungsschreiben auch Bezug genommen auf die mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Anforderungen. Es handelt sich damit nicht nur um eine formelhafte, nichtssagende Bewerbung ohne Bezugnahme auf die auszuübende Tätigkeit. Anhaltspunkte aus dem Bewerbungsschreiben des Klägers, aus welchen geschlossen werden könnte, dass der Kläger es auf den Erhalt einer Absage anlegt, sind nicht ersichtlich. Von einer Scheinbewerbung kann daher nicht ausgegangen werden.

85
1.5.2.2. Die Beklagte kann sich zudem nicht mit Erfolg darauf berufen, der Kläger habe in mehreren parallel geführten Verfahren Entschädigungsansprüche wegen angeblich diskriminierender Stellenabsagen verfolgt. Aus dem Umstand, dass der Kläger gleichlautende Geltendmachungsschreiben verwendet, lässt sich ebenfalls nicht ableiten, dass der Kläger rechtsmissbräuchlich handelt. Ein solches Verhalten – für sich betrachtet – lässt sich ebenso damit erklären, dass ein ernsthaftes Interesse an dem Erhalt der jeweiligen Stelle bestand, und dass der/die Bewerber/in, weil er/sie sich entgegen den Vorgaben des AGG bei der Auswahl- und Besetzungsentscheidung diskriminiert sieht, mit der Entschädigungsklage zulässigerweise seine/ihre Rechte nach dem AGG wahrnimmt (BAG, Urteil vom 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, Rn. 54, juris). Auch der Inhalt und der Zeitpunkt des Geltendmachungsschreibens des Klägers sowie die Umstände der späteren gerichtlichen Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs nach § 15 AGG sind für sich betrachtet kein Beleg für ein fehlendes Interesse des Klägers an der Stelle. Eine zügige Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen verlangen schon die in § 15 Abs. 4 AGG sowie § 61b Abs. 1 ArbGG bestimmten Fristen (BAG, Urteil vom 11. August 2016 – 8 AZR 809/14 –, Rn. 41, juris).

86
1.5.2.3. Im Zusammenhang mit einer Vielzahl anderweitiger Bewerbungen und anschließender Entschädigungsklage kann ein Rechtsmissbrauch nur angenommen werden, wenn sich ein systematisches und zielgerichtetes Verhalten des Bewerbers feststellen lässt, das auf der Erwägung beruht, bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise werde letztlich ein auskömmlicher „Gewinn“ verbleiben. Aus dem tatsächlichen Vorbringen der Beklagten kann vorliegend nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger – gemeinsam mit dem Klägervertreter – ein systematisches Geschäftsmodell entwickelt hat. Die Bewertung der Beklagten, der Kläger sei ein „AGG-Hopper“, stellt kein geeignetes Indiz für einen Rechtsmissbrauchseinwand dar. Soweit die Beklagte auf gerichtliche Entscheidungen aus der Arbeitsgerichtsbarkeit Bezug nimmt, kann auch hieraus nicht auf ein systematisches Vorgehen des Klägers geschlossen werden. Die Kammer kann keine besonderen Umstände feststellen, die ein standardisiertes und methodisches Vorgehen im Rahmen einer Vielzahl anderer Bewerbungsverfahren und nachfolgend geführter Entschädigungsprozesse belegen. Es fehlt an einem entsprechenden Tatsachenvortrag der Beklagten. Auf der Grundlage des im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren geltenden Beibringungsgrundsatz hätte die Beklagte insbesondere im Einzelnen die Zusammenhänge im Hinblick auf die Anzahl der Bewerbungen, die hierzu verwendeten Bewerbungsschreiben, das Verhalten des Klägers im Bewerbungsverfahren und die Anpassung dieser Verhaltensweisen zur Minimierung der Risiken konkret darlegen müssen.

87
1.5.2.4. Auch die erhebliche Entfernung der Arbeitsstelle vom derzeitigen Wohnort des Klägers ist kein Indiz, dass es dem Kläger lediglich um einen Entschädigungsanspruch geht. Bei der streitgegenständlichen Stelle handelt es sich um eine deutlich besser dotierte Stelle als die gegenwärtige Stelle des Klägers. Aus dem Lebenslauf des Klägers ist zudem ersichtlich, dass dieser bereits an verschiedenen Orten gearbeitet hat. Anhaltspunkte auf einen fehlenden Umzugswillen sind daher nicht gegeben.

88
1.5.2.5. Auch in einer Gesamtschau der objektiven Umstände und der Berücksichtigung einer etwaigen sekundären Darlegungslast des Klägers hat die Beklagte keine besonderen Umstände dargelegt, die

ausnahmsweise den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten rechtfertigen. Die Anzahl der arbeitsgerichtlichen Verfahren, die Vornahme von Bewerbungen in der gesamten Bundesrepublik, die Entfernung vom Wohnort und die fehlenden konkreten Umzugspläne des Klägers lassen ohne Darlegung der Zusammenhänge keinen Rückschluss auf das Vorliegen eines Geschäftsmodells zu, das zu einem auskömmlichen Gewinn beim Kläger auf der Grundlage der Entschädigungsverlangen führen würde.

89
1.6. Die Kammer hält unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls eine Entschädigung in Höhe von 1,5 auf der ausgeschriebenen Stelle erzielbaren Bruttomonatsverdienstes von € 10.000,00, mithin eine Entschädigung in Höhe von € 15.000,00 für angemessen.

90
1.6.1. Im Fall einer Nichteinstellung ist für die Bemessung der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG an das Bruttomonatsentgelt anzuknüpfen, das der/die erfolglose Bewerber/in erzielt bzw. ungefähr erzielt hätte, wenn er/sie die ausgeschriebene Stelle erhalten hätte. Dies folgt aus der in § 15 Abs. 2 AGG getroffenen Bestimmung, wonach die Entschädigung bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre (vgl. etwa BAG 25. November 2021 – 8 AZR 313/20 – Rn. 44, juris).

91
1.6.2. Durch eine Entschädigung in Höhe von 1,5 auf der Stelle erzielbaren Bruttomonatsverdiensten wird der Kläger angemessen für den durch die unzulässige Diskriminierung – ausschließlich – wegen der (Schwer)Behinderung erlittenen immateriellen Schaden entschädigt; dieser Betrag ist zudem erforderlich, aber auch ausreichend, um die notwendige abschreckende Wirkung zu erzielen. Da es auf ein Verschulden nicht ankommt, können Gesichtspunkte, die mit einer etwaigen Abwesenheit oder einem geringen Grad von Verschulden zusammenhängen, nicht mindernd bei der Bemessung der Entschädigung berücksichtigt werden (vgl. etwa BAG 28. Mai 2020 – 8 AZR 170/19 – Rn. 20 f., juris). Auf der anderen Seite sind im vorliegenden Verfahren aber auch keine Umstände erkennbar, die einen höheren Grad von Verschulden der Beklagten belegen, weshalb auch keine Veranlassung besteht, die Entschädigung höher festzusetzen. Auf die Frage, ob die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG die Kappungsgrenze von drei Monatsgehältern nicht übersteigen durfte, weil der Kläger auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, kommt es danach nicht an (vgl. BAG 25. November 2021 – 8 AZR 313/20 – Rn. 45, juris).

92
2. Darüber hinaus hat der Kläger einen Anspruch auf Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO und Überlassung von Kopien nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO im tenorierten Umfang.

93
2.1. Die Beklagte ist als Verantwortliche im Sinn des Art. 4 Nr. 7 DSGVO Schuldnerin der Ansprüche auf Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO und Überlassung von Kopien nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO. Begleitend zum Anspruch auf Auskunft gemäß Art. 15 Abs. 1 DSGVO gewährt Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO der betroffenen Person – vorliegend dem Kläger – einen Anspruch darauf, dass ihm der Verantwortliche – also die Beklagte – eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung stellt.

94
2.2. Eine rechtsmissbräuchliche Geltendmachung des Anspruchs nach Art. 15 Abs. 1 und Abs. 3 DSGVO liegt nicht vor. Der Beklagten steht insoweit kein Verweigerungsrecht nach Art. 12 Abs. 5 Satz 2 lit. b DSGVO und/oder § 242 BGB zu. Weder Art. 15 Abs. 1 noch Abs. 3 DSGVO sehen vor, dass der Betroffene seinen Antrag begründen muss. Diese Ansprüche bestehen vielmehr unabhängig davon, ob damit spezifisch datenschutzrechtliche oder gänzlich datenschutzfremde Motive verfolgt werden.

95
2.3. Der Verpflichtung zur Auskunftserteilung steht auch kein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs. 1 BGB entgegen. Die Beklagte kann sich auf ein solches im Zusammenhang mit dem Auskunftsanspruch des Klägers nach Art. 15 DSGVO nicht berufen.

96

Nach § 273 Abs. 1 BGB kann der Schuldner die von ihm geschuldete Leistung bis zur Bewirkung der ihm gebührenden Leistung verweigern, wenn er aus demselben rechtlichen Verhältnis, auf dem seine Verpflichtung beruht, einen fälligen Anspruch gegen den Gläubiger hat, sofern sich nicht aus dem Schuldverhältnis etwas anderes ergibt. Außerdem darf das Zurückbehaltungsrecht als besonderer Anwendungsfall des Verbots unzulässiger Rechtsausübung (§ 242 BGB) nicht in einer gegen Treu und Glauben verstoßenden Weise ausgeübt werden.

97
Vorliegend fehlt es schon an einem fälligen Anspruch der Beklagten gegen den Kläger.

98
3. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf die begehrte Feststellung des Schadenersatzanspruchs nach § 15 Abs. 1 AGG. Der Kläger hat die haftungsausfüllende Kausalität zwischen verbotener Diskriminierung und Schaden nicht hinreichend dargelegt.

99
3.1. § 15 Abs. 1 AGG begründet einen Anspruch auf Ersatz des durch die verbotene Benachteiligung entstandenen materiellen Schadens. Für den Umfang des Schadensersatzes gelten die §§ 249 ff. BGB, wobei allerdings § 15 Abs. 6 AGG in den dort genannten Fällen eine Naturalrestitution nach § 249 Abs. 1 BGB ausschließt. Nach § 252 BGB umfasst der zu ersetzende Schaden auch den entgangenen Gewinn und mithin das entgangene Arbeitsentgelt.

100
Es reicht jedoch nicht aus, dass ein Bewerber im Laufe des Bewerbungsverfahrens diskriminiert worden ist, um einen materiell-rechtlichen Schaden gemäß § 15 Abs. 1 AGG wegen entgangenen Entgelts geltend machen zu können. Für einen materiellen Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG ist es vielmehr Voraussetzung, dass die Schlechterstellung auch tatsächlich zu einem Schaden geführt hat bzw. führen wird. Der materielle Schaden eines abgelehnten Bewerbers könnte in dem ausgebliebenen monatlichen Entgelt als entgangenem Gewinn bestehen. Dieser Schaden wäre aber nur dann kausal auf seine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung zurückzuführen, wenn der Kläger ohne die benachteiligende Handlung auch tatsächlich genommen worden wäre, idR also der am besten geeignete Bewerber gewesen wäre. Mit anderen Worten müssen auch hier alle Voraussetzungen für eine Übernahme des Betroffenen in ein Arbeitsverhältnis vorgelegen haben und der Vertragsschluss darf einzig nur an der Differenzierung wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals gescheitert sein. Die Beweiserleichterung gemäß § 22 AGG findet hinsichtlich der haftungsausfüllenden Kausalität keine Anwendung (vgl. a. BAG 20. Juni 2013 – 8 AZR 482/12 –, Rn. 53;).

101
Für den Umstand, dass ein Bewerber die Stelle ohne die unzulässige Benachteiligung tatsächlich erhalten hätte, also für die haftungsausfüllende Kausalität zwischen der Benachteiligung und dem entstandenen Schaden, ist also nach den allgemeinen Beweislastregeln der Bewerber darlegungs- und beweispflichtig (BAG 19. August 2010 – 8 AZR 530/09 –, Rn. 74 – 86, juris).

102
3.2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat der Kläger die Tatsache, dass er bei benachteiligungsfreier Auswahl eingestellt worden wäre, nicht nachgewiesen. Auch wenn die Beklagte nicht zu allen Bewerbern im Einzelnen ihre Bewertung vorgetragen hat, hat sie doch dargelegt, welche Kriterien sie für die zu besetzende Stelle verlangte. Neben einem abgeschlossenen Studium im Bereich … waren dies eine mehrjährige Berufserfahrung im Bereich … Erfahrung in Planung, dem Betrieb und der Weiterentwicklung von … . Auch legte die Beklagte einen Auszug mit der Bewertung des Klägers und einiger anderer Bewerber vor. Aus dem Vortrag des Klägers lässt sich dagegen nicht folgern, er sei für die ausgeschriebene Stelle hinsichtlich der geforderten Berufserfahrungen der am besten geeignete Bewerber gewesen. Sein Vortrag beschränkt sich auf die pauschale Behauptung, er verfüge über umfassende Berufserfahrungen rund um … und er wäre damit eine Idealbesetzung für die Stelle gewesen. Mit dem von der Beklagten dargelegten Anforderungsprofil setzt sich der Kläger dagegen nicht auseinander.

103
4. Der Kläger hat zudem gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Ersatz eines immateriellen Schadens nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO.

104
4.1. Gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO hat jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, Anspruch auf Schadensersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.

105
4.2. Nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO hat die betroffene Person gegenüber dem Verantwortlichen ein Recht auf Auskunft, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden, sowie u.a. über die Verarbeitungszwecke (Art. 15 Abs. 1 lit. a DSGVO), über die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden (Art. 15 Abs. 1 lit. c DSGVO), und über die geplante Dauer oder die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer der Speicherung (Art. 15 Abs. 1 lit. d DSGVO). Bei einer Übermittlung an ein Drittland oder an eine internationale Organisation besteht ein Anspruch auf Unterrichtung über geeignete Garantien gemäß Art. 46 DSGVO, vgl. Art. 15 Abs. 2 DSGVO. Überdies kann die betroffene Person gemäß Art. 15 Abs. 3 DSGVO verlangen, dass ihr eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung gestellt wird. Nach der Vorgabe des Art. 12 Abs. 3 Sätze 1 bis 3 DSGVO ist ein solches Auskunfts- und Herausgabebegehren binnen eines Monats nach Eingang, nach einer Unterrichtung über eine Fristverlängerung binnen zwei weiterer Monate zu beantworten.

106
Ein Verstoß gegen die Pflichten aus Art. 15 DSGVO kann dem Grunde nach einen Anspruch auf Ersatz der materiellen und immateriellen Schäden nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO begründen. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH, Urteil vom 14. Dezember 2023 – C-456/22 –, insb. Rn. 21-23, juris) muss angesichts dessen, dass Art. 82 Abs. 1 DSGVO nicht auf das innerstaatliche Recht der Mitgliedstaaten verweist, der Begriff „immaterieller Schaden“ im Sinn dieser Bestimmung eine autonome und einheitliche unionsrechtliche Definition erhalten. Der bloße Verstoß gegen diese Verordnung reicht nicht aus, um einen Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu begründen. Das Vorliegen eines materiellen oder immateriellen „Schadens“, eines Verstoßes gegen Bestimmungen dieser Verordnung sowie eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Schaden und dem Verstoß stellen die drei erforderlichen und ausreichenden kumulativen Voraussetzungen für diesen Schadensersatzanspruch dar. Somit muss die betroffene Person, die auf der Grundlage von Art. 82 Abs. 1 DSGVO Ersatz eines immateriellen Schadens verlangt, nicht nur den Verstoß gegen diese Verordnung nachweisen, sondern auch, dass ihr durch diesen Verstoß tatsächlich ein solcher Schaden entstanden ist (BGH, Urteil vom 18. Dezember 2025 – I ZR 97/25 –, Rn. 56, juris).

107
Der Begriff des Schadens wird vom Unionsgesetzgeber weit verstanden. Aus der im ersten Satz des Erwägungsgrunds 85 der Datenschutz-Grundverordnung enthaltenen beispielhaften Aufzählung der „Schäden“, die den betroffenen Personen entstehen können, geht hervor, dass der Unionsgesetzgeber unter den Begriff „Schaden“ insbesondere auch den bloßen „Verlust der Kontrolle“ über ihre eigenen Daten infolge eines Verstoßes gegen die Datenschutz-Grundverordnung fassen wollte, selbst wenn konkret keine missbräuchliche Verwendung der betreffenden Daten zum Nachteil dieser Personen erfolgt sein sollte. Ein solcher Verlust der Kontrolle kann ausreichen, um einen „immateriellen Schaden“ im Sinn von Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu verursachen, sofern die betroffene Person nachweist, dass sie tatsächlich einen solchen Schaden – so geringfügig er auch sein mag – erlitten hat, ohne dass dieser Begriff des „immateriellen Schadens“ den Nachweis zusätzlicher spürbarer negativer Folgen erfordert. Gleiches gilt für negative Gefühle, die die betroffene Person infolge einer unbefugten Übermittlung ihrer personenbezogenen Daten an einen Dritten empfindet, wie z. B. Sorge oder Ärger, und die durch einen Verlust der Kontrolle über diese Daten, ihre mögliche missbräuchliche Verwendung oder eine Rufschädigung hervorgerufen werden, sofern die betroffene Person nachweist, dass sie solche Gefühle samt ihrer negativen Folgen aufgrund des in Rede stehenden Verstoßes gegen die Datenschutz-Grundverordnung empfindet (BGH, Urteil vom 18. Dezember 2025 – I ZR 97/25 –, Rn. 57, juris).

108
Hieraus ist allerdings nicht zu folgern, dass jeder Verstoß gegen Auskunftsansprüche aus der DSGVO wegen des damit einhergehenden Kontrollverlusts und der Einschränkung von Rechten „automatisch“ einen immateriellen Schaden verursacht, der über Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu ersetzen wäre (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 7. März 2024 – 11 Sa 808/23 –, Rn. 40 – 45, juris). Wie bereits ausgeführt macht der

EuGH deutlich, dass die betroffene Person in jedem Einzelfall nachweisen muss, dass ihr durch den Kontrollverlust tatsächlich ein Schaden entstanden ist. Erläuternd führt der EuGH aus, dass z. B. dann, wenn der Betroffene die Befürchtung äußere, seine Daten könnten missbräuchlich verwendet werden, das Gericht zu prüfen habe, ob diese unter den gegebenen besonderen Umständen und im Hinblick auf die betroffene Person als begründet angesehen werden kann (vgl. EuGH 14.12.2023 – C-340/21 – Rn. 86). Bereits der kurzzeitige Verlust der Hoheit über personenbezogene Daten kann zwar einen Schaden verursachen – so geringfügig er auch sein mag. Es ist aber nachzuweisen, dass dieser auch tatsächlich eingetreten ist (vgl. EuGH 14.12.2023 – C-456/22 – 22). Diese weitergehende Prüfung bzw. dieser Nachweis wäre überflüssig, wenn jede Nichterteilung einer Auskunft, also somit jeder Verstoß gegen Art. 15 DSGVO, zwingend einen Schaden verursachen würde. Anders ausgedrückt: Empfindet der Betroffene trotz der Vorenthaltung von Informationen über seine Daten keinen Kontrollverlust oder ist das von ihm angegebene Gefühl nach den gegebenen Umständen nicht begründet, so scheidet ein Schadensersatzanspruch aus (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 7. März 2024 – 11 Sa 808/23 –, Rn. 40 – 45, juris).

109
4.3. Vorliegend hat zwar die Beklagte gegen Art. 15 Abs. 1, 2 und 3 iVm Art. 12 Abs. 3 Satz 1 bis 3 DSGVO verstoßen. Nach den dargestellten Maßstäben hat der Kläger jedoch nicht hinreichend substantiiert einen aufgrund des Verstoßes der Beklagten gegen Art. 15 DSGVO ihm entstandenen Schaden dargelegt und unter Beweis gestellt. Er beruft sich lediglich schlagwortartig auf einen Kontrollverlust und eine Einschränkung seiner Rechte aufgrund der fehlenden Auskunft. Ob und ggf. welche konkreten Befürchtungen aus welchen Gründen der Kläger durch den Kontrollverlust hatte, führt der Kläger nicht aus. Da die Beklagte das Bestehen eines Schadens bestreitet, hätte der Kläger näher – beispielsweise zu seiner Sorge oder dem Ärger, den er durch die fehlende Auskunft erlitten hat, und aus welchen Gründen er befürchte, seine Daten könnten missbräuchlich verwendet werden – vortragen müssen.

110
4.4. Auch aufgrund eines etwaigen Verstoßes der Beklagten gegen ihre Informationspflicht aus Art. 14 DSGVO steht dem Kläger kein Anspruch auf Zahlung eines immateriellen Schadenersatzes nach Art. 82 DSGVO zu. Die Behauptung des Klägers, die Beklagte habe ihn gegoogelt, erfolgt ins Blaue hinein. Es ist nicht hinreichend dargelegt, aus welchen Gründen der Kläger zu diesem Schluss kommt. Es bleibt bereits unklar, wann – im Auswahlverfahren oder während des arbeitsgerichtlichen Verfahrens – das „Googeln“ stattgefunden haben soll. Allein das Erwähnen von Urteilen aus der Arbeitsgerichtsbarkeit zur Darlegung eines Rechtsmissbrauchs, von denen die Beklagte ausgeht, dass diese den Kläger betreffen, reicht für die Schlussfolgerung, die Beklagte habe den Kläger gegoogelt nicht aus, denn bei den von der Beklagten zitierten Urteilen handelt es sich um öffentliche anonymisierte Urteile, die ohne Eingabe von personenbezogenen Daten zu finden sind.

111
Aber selbst, wenn man zu Gunsten des Klägers unterstellt, die Beklagte habe den Kläger zur Vorbereitung oder während des arbeitsgerichtlichen Verfahrens gegoogelt und damit personenbezogene Daten im Sinne der DSGVO verarbeitet, ist zu berücksichtigen, dass die Internetrecherche datenschutzrechtlich zulässig ist, da sie auf ein berechtigtes Interesse gestützt werden kann, Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO. Auch wenn die Beklagte den Kläger nach Art. 15 DSGVO hierüber informieren hätte müssen, dass und welche Daten sie gespeichert hat, aus welchen Quellen diese stammen und zu welchem Zweck sie genutzt werden, fehlt es vorliegend – wie oben ausgeführt – an einem zur Pflichtverletzung adäquat kausalem Schaden des Klägers.

III.

112
1. Die Kosten des Rechtsstreits sind verhältnismäßig zu teilen, § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 92 Abs. 1 ZPO.

113
2. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs. 1, § 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ff. ZPO.

IV.

114
Der Kläger und die Beklagte können gegen diese Entscheidung das Rechtsmittel der Berufung zum Landesarbeitsgericht München einlegen, § 64 Abs. 2b ArbGG. Im Einzelnen gilt das Folgende: