LArbG Nürnberg, Urteil v. 30.06.2026 – 7 SLa 25/26

Titel:

Entschädigungsanspruch wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung durch ausschließlich weibliche Bewerber gerichtete Stellenausschreibung – Anforderungen an den Vortrag zum Rechtsmissbrauch ("AGG-Hopping")

Normenketten:

AGG § 1, § 7 Abs. 1, § 11, § 15 Abs. 2
BGB § 242

Leitsätze:

1. Eine Stellenausschreibung, die sich ausschließlich an weibliche Bewerber richtet, begründet ein Indiz für eine geschlechtsbezogene Benachteiligung; für den Kausalzusammenhang zwischen Diskriminierungsmerkmal und Nichtberücksichtigung des Bewerbers genügt bloße Mitursächlichkeit, wobei der Arbeitgeber das sich aus der Stellenausschreibung ergebende Indiz durch den Vollbeweis entkräften muss, dass ausschließlich andere als in § 1 AGG genannte Gründe zur Nichtberücksichtigung des Bewerbers geführt haben. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 AGG ist verschuldensunabhängig und setzt keine Benachteiligungsabsicht voraus. (Rn. 35) (redaktioneller Leitsatz)
3. Das Vorliegen von Rechtsmissbrauch ist von Amts wegen zu prüfen, denn § 242 BGB stellt keine Einrede dar. Jedoch trägt die Beweislast für diejenigen Tatsachen, die die Voraussetzung für den Einwand des Rechtsmissbrauchs begründen, derjenige, der diesen Einwand geltend macht. (Rn. 38) (redaktioneller Leitsatz)
4. Hierbei genügt es nicht, dass dem Bewerber in einem anderen Fall ein Rechtsmissbrauch zu Last gelegt worden ist. Denn für die Annahme von Rechtsmissbrauch ist stets eine einzelfallbezogene Prüfung durchzuführen. Grundlage dieser Prüfung ist der vom Arbeitgeber vorgetragene und vom Tatsa- chengericht festgestellte Sachverhalt. Demgemäß reicht der pauschale Vortrag, der Bewerber habe gar kein Interesse an der Stelle, sondern durchforste Stellenanzeigen auf Fehler und bewerbe sich dann bundesweit, um Entschädigung zu erlangen, es liege "eine Art Geschäftsmodell 2.0" vor, nicht. (Rn. 37 – 44) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Diskriminierung, Entschädigungsanspruch, Stellenausschreibung, Rechtsmissbrauch, Bewerberstatus, Präventionszweck, Beweislast, Benachteiligungsverbot

Vorinstanzen:

ArbG Bamberg, Endurteil vom 29.09.2025 – 3 Ca 662/24
ArbG Bamberg, Versäumnisurteil vom 18.11.2024 – 3 Ca 662/24

Tenor

1 . Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 29.9.2025, Az.: 3 Ca 662/24, wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird, insoweit unter Aufhebung des Versäumnisurteils des Arbeitsgerichts Bamberg vom 18.11.2024 – 3 Ca 662/24, verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung i.H.v. 3.750 € nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 23.10.2024 zu zahlen.

Im Übrigen wird das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 18.11.2024„Az. 3 Ca 662/24, aufrechterhalten.

2. Im Übrigen wird die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg –, Az.: 3 Ca 662/24, zurückgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 1/4, die Beklagte zu %, mit Ausnahme der durch die Säumnis im Termin vom 18.11.2024 entstandenen Kosten; diese trägt der Kläger voll.

4. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG im Zusammenhang mit einer Stellenausschreibung der Beklagten.

2
Der Kläger ist am ... geboren und war jedenfalls im Zeitpunkt der Klageerhebung ledig und kinderlos. Er hat Abitur und eine abgeschlossene Ausbildung zum sowie nach eigener Angabe im Lebenslauf einen Abschluss der ...

3
Die Beklagte, die in ... einen Gartenbaubetrieb führt, schrieb eine Stelle für eine „Sekretärin/Kauffrau für Bürokommunikation“ zum nächstmöglichen Zeitpunkt in Teilzeit im Umfang von 25 Stunden pro Woche (Festanstellung) aus. Die Stellenaus- schreibung (vergleiche Anl. K1 zum Klageschriftsatz vom 26.9.2024) gab folgende Anfor- derungen als „wünschenswert“ an: Lehre/Ausbildung, Berufserfahrung mit Bürotätigkeit ein Jahr, Sprache Deutsch. Der Kläger bewarb sich auf diese Stelle mit Schreiben vom 9.7.2024 (Anl. K2 zum Klageschriftsatz vom 26.9.2024, auf den Inhalt wird Bezug genom-men). Ausweislich dieses Bewerbungsschreibens wohnte der Kläger zu diesem Zeitpunkt in ... welches sich in ... befindet.

4
Es existiert ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5.12.2023 (Az. 6 SA 896/23 juris), bezogen auf eine Bewerbung des dortigen Klägers vom 3.1.2023, in welchem das LAG Hamm die Klage auf Entschädigung wegen Geschlechtsdiskriminierung in einer Stellenausschreibung unter Annahme von Rechtsmissbrauch abgewiesen hat. Der dortige Kläger war ... geboren, ledig und keiner Person zum Unterhalt verpflichtet, er hatte Abitur und war ausgebildeter ... .

5
Dieses klageabweisende Urteil des LAG Hamm wurde vom Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19.9.2024 (Az. 8 AZR 21/24 – juris) bestätigt. Ausweislich des Urteils des Bundesarbeitsgerichts war der dortige Kläger wohnhaft in L. bei O. und absolvierte zum Zeitpunkt der Einleitung des dortigen Verfahrens ein Fernstudium zum ...

6
Die im vorliegenden Verfahren ausgeschriebene Stelle wurde unstreitig spätestens zum 1.1.2025 mit einer anderen Person besetzt.

7
Unter dem 26.9.2024 erhob der Kläger gegen die (hiesige) Beklagte Klage auf Entschädigung von wenigstens 5.000 € wegen Diskriminierung. Die Klage ging beim zuständigen Arbeitsgericht Bamberg am 11. 10.2024 ein und wurde der Beklagten am 22.10.2024 zugestellt.

8
Mit Mail vom 31.10.2024 lud die Beklagte den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch am 5. 11 .2024 um 7:00 Uhr ein (wegen des genauen Inhaltes vergleiche Anlage zum Beklagtenschriftsatz vom 10.12.2024). Der Kläger reagierte auf diese Einladungsmail nicht.

9
Zum Gütetermin vor dem Arbeitsgericht Bamberg am 18.11.2024, zu dem der Kläger unter dem 17.10.2024 geladen worden war, erschien der Kläger ohne Entschuldigung nicht und war auch nicht vertreten. Es erging klageabweisendes Versäumnisurteil, welches an den Kläger ausweislich Zustellungsurkunde am 21.11.2024 in ... zugestellt wurde. Der Kläger erhob mit Schreiben vom 20.11.2024, bei Gericht eingegangen am 21.11.2024, gegen das Versäumnisurteil Einspruch.

10
Der Kläger hat erstinstanzlich vorgetragen: Die Stellenanzeige sei mittlerweile (Klageschriftsatz vom 26.9.2024) gelöscht und die Stelle sei besetzt, und zwar mit einer Frau.

11

Der Kläger hätte bei der Beklagten durchschnittlich 2.500 € brutto monatlich verdient, eine derartige Vergütung sei im Raum der Beklagten zu erwarten. Er hätte trotz der weiten Entfernung der ausgeschriebenen Stelle zu seinem Wohnort die Stelle angetreten, er sei umzugsbereit gewesen und habe außerdem Verwandtschaft in ... .

12
Zum Zeitpunkt der Bewerbung und auch zum Zeitpunkt der Klageeinreichung sei er arbeitslos gewesen. Das angebotene Vorstellungsgespräch habe er deshalb nicht angenommen, weil er zum Zeitpunkt des Vorstellungsgesprächs eine neue Stelle gehabt habe. Den Gütetermin am 18.11.2024 habe der Kläger übersehen. Es sei nicht unstreitig, dass der Kläger das von der Beklagten benannte Verfahren am LAG Hamm geführt habe, dies seien lediglich Mutmaßungen. Bei benachteiligungsfreier Auswahl wäre der Kläger von der Beklagten eingestellt worden, er sei für die Stelle nicht objektiv ungeeignet.

13
Der Kläger meinte erstinstanzlich, die unmittelbare Benachteiligung durch die Beklagte wiege schwer, eine dem Kläger zusprechende Entscheidung müsse nach der Rechtsprechung des EUuGH abschreckende Wirkung haben, deshalb sei eine Entschädi- gung von unter 1,5 Bruttomonatsgehältern grundsätzlich nicht mehr zu rechtfertigen. De Kläger werde durch die Versagung der Chance auf ein Arbeitseinkommen in seinem Gel- tungswillen und Achtungsanspruch berührt. Die Beklagte sei auf die Kenntnisse und Fä- higkeiten des Klägers nicht eingegangen, sondern vielmehr direkt auf das Geschlechter- merkmal und habe mit dieser Begründung einer Bewerbung des Klägers eine Absage er- teilt. Die nachträgliche Einladung zum Vorstellungsgespräch heile den Mangel der Stellen- ausschreibung nicht, außerdem sei der Kläger erst nach Zustellung der Klage eingeladen worden.

14
Im Verfahren vor dem LAG Hamm 6 Sa 896/23 seien, das ergebe sich aus den Urteils- gründen, unter Verstoß gegen den Datenschutz heimlich fremde Verfahrensakten zugezo- gen worden. Dass andere Bewerbungen gegebenenfalls rechtsmissbräuchlich gewesen seien, bedeute noch nicht, dass die streitgegenständliche Bewerbung dies ebenfalls ge- wesen seli, es bedürfe einer Einzelfallprüfung.

15
Der Kläger hat erstinstanzlich reantragt,

das Versäumnisurteil vorn 18.11.2024 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, 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.

16
Die Bekiagte beantragte

die Aufrechtehaltung des Versäumnisurteils.

17
Sie hat erstinstanzlich vorgetragen: Das Verhalten des Klägers sei rechtsmissbräuchlich. Er durchforste planmäßig den Stellenmarkt in ganz Deutschland auf Fehler in der Aus- schreibung, um Entschädigungen durchzusetzen, und führe eine Vielzahl von derartigen Rechisstreitigkeiten. Beim Kläger liege eine Art Geschäftsmodell 2.0 var, vergleiche LAG Hamm vom 5.12.2023 (6 Sa 896/23). Auf die Einladungsmail der Beklägten habe der Klä- ger nicht einmal reagiert, die Stelle sei zu diesem Zeitpunkt noch nicht vergeben gewe- sen. Den Gütetermin habe der Kläger „übersehen“, weil er wegen der Vielzahl derartige Verfahren den Überblick verloren habe. Der Kiageschriftsatz sei für eine Vielzahl derartiger Fälle ausgearbeitet. Die gesetzlichen Diskriminierungsvorschriften schützten nur den tatsächlich diskriminierten Bewerber, nicht denjenigen, der von Anfang an kein Interesse an der Arbeitsstelle habe, auf die er sich bewerbe. Die Beklagtenseite hat weiter im Schriftsatz vom 13.3.2025 beantragt, dem Kläger aufzugeben, Auskunft zu erteilen, an welchen Arbeitsgerichten er bislang solche Entschädigungsprozesse wegen Diskriminierung schon geführt hat und an welchen Arbeitsgerichten er solche Prozesse derzeit noch führt.

18
Das Arbeitsgericht Bamberg hat durch Aufrechterhaltung des Versäumnisurteils die Klage abgewiesen und dies wie folgt begründet: Ob die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Entschädigung nach 8& 15 Abs. 2

AGBG erfüllt seien, könne dahinstehen, denn einem etwaigen Anspruch stehe jedenfalls der Einwand des Rechtsmissbrauchs nach 8& 242 BGB entgegen. Das Gericht sei davon überzeugt, dass der Kläger kein ernsthaftes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle gehabt habe, sondern sich nur beworben habe, um nach seiner Ablehnung eine Entschädigung zu erlangen. Der Kläger sei nach Überzeugung des Gerichts dieselbe Person wie der Kläger im Verfahren BAG 8 AZR 21/24: Beide seien im Jahr ... geboren, der hiesige Kläger wohne in ... der Kläger im BAG-Verfahren in L. bei O., beide hätten Abitur und eine abgeschlossene Ausbildung zum ... und hätten einen LL.M- Abschluss. Im genannten Verfahren habe das Bundesarbeitsgericht dem dortigen Kläger Rechtsmissbrauch bescheinigt, dieser habe die Bewerbungen als Geschäftsmodell praktiziert. Der hiesige Sachverhalt passe genau in das Muster der Bewerbungen, welches LAG und BAG in den genannten Verfahren als rechtsmissbräuchlich eingestuft hätten (Bewerbung auf eine Stelle als Sekretärin, hun- derte Kilometer Entfernung der Stelle zum Wohnort des Klägers sowie Behauptung von Umzugsabsichten, Stil und Inhalt des Bewerbungsschreibens). Das Gericht sehe es deshalb als erwiesen an, dass es sich um einen weiteren Fall eines vom Kläger rechtsmiss- bräuchlich betriebenen Bewerbungs-Geschäftsmodells handle.

19
Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde dem Kläger am 15.1.2026 zugestellt; der Kläger hat am 23.1.2026 (Eingang beim Landesarbeitsgericht) Prozesskostenhilfe und Anwaltsbeiordnung beantragt. Mit Beschluss vom 10.3.2026 wurde dem Kläger Prozesskostenhilfe bewilligt, dieser Beschluss wurde ihm am 14.3.2026 zugestellt. Der Berufungsschriftsatz des Klägers mit Wiedereinsetzungsantrag ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 16.3.2026 eingegangen, die Berufungsbegründung vom 22.3.2026 ging beim Landesarbeitsgericht am 22.3.2026 ein.

20
Der Kläger begründet seine Berufung wie folgt: Das Bundesarbeitsgericht habe in seinem Urteil 8 AZR 21/24 kein Geschäftsmodell des Klägers festgestellt, das diesen auf ewig entrechte. Es sei nur anhand der dortigen konkreten Feststellung des dortigen Berufungsgerichts entschieden worden. Im vorliegenden Verfahren habe das Erstgericht keine Einzelfallbetrachtung vorgenommen. Das LAG Hamm habe über einen Bewerbungsvorgang aus dem Jahr 2021 entschieden, vorliegend streitgegenständlich sei eine Bewerbung des Klägers von Mitte 2024. Das Erstgericht habe schon nicht festgestellt, welche anderweitigen Entschädigungsverfahren der Kläger geführt habe. Eine Vielzahl von geführten Entschädigungsverfahren lasse auch keine Rückschlüsse auf eine fehlende subjektive Ernsthaftigkeit einer Bewerbung zu. Die Entfernung der ausgeschriebenen Stelle vom Wohnort sei irrelevant, denn der Beruf könne gemäß Art. 12 GG überall in der Bundesrepublik ausgeübt werden und es sei Sache des Bewerbers zu entscheiden, welche Anstrengungen er auf sich nehmen wolle. Der Kläger wohne in einer strukturschwachen Region, sei Anfang ... nicht verheiratet und ohne Kinder und damit vollkommen flexibel. Welche Mühe der Kläger sich hinsichtlich der Bewerbungsunterlagen gegeben habe, sei nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts irrelevant. Für die Feststellung von Rechtsmissbrauch sei notwendig, dass eine Gesamtwürdigung der objektiven Umstände ergebe, dass trotz formaler Einhaltung der Unionsregelung das Ziel der Regelung nicht erreicht worden sei, sowie darüber hinaus ein subjektives Element: Das Missbrauchsverbot greife nicht, wenn die fraglichen Handlungen eine andere Erklärung haben könnten als nur die Erlangung eines Vorteils. Die Beweislast für den Rechtsmissbrauchseinwand trage derjenige, der ihn geltend mache, hier bestünden hohe Anforderungen. Die Beklagte habe dazu nichts vorgetragen. Der Kläger habe sich auch auf merkmalsneutrale Stellenausschreibungen beworben; hierfür legt die Klägerseite eine 153-seitige Aufstellung seiner online gespeicherten Bewerbungen vor (Anl. Kl zur Berufungsbegründung vom 22.3.2026).

21
Das Motiv des Klägers sei neben dem Wunsch, eine Arbeitsstelle zu finden, der Kampf gegen Diskriminierung und die Fortentwicklung der Rechtsprechung zum AGG. Wegen seiner damaligen Arbeitslosigkeit sei der Kläger auch sozialrechtlich verpflichtet gewesen, sich zu bewerben, weiteres Motiv sei der Erwerb einer Altersvorsorge gewesen.

22
Außerdem sei noch nicht höchstrichterlich geklärt, ob nicht auch durch ein gezieltes Be- werben auf fehlerhaft ausgeschriebene Stellen das Ziel des AGG erreicht werde, obwohl kein tatsächliches Interesse an einem Arbeitsverhältnis bestanden habe. Dabei sei zu be- rücksichtigen, dass der Staat mangels

entsprechender Sanktionen nicht für die Umset- zung des AGG sorge, dies müssten ausschließlich Private tun.

23
Auf den Berufungsbegründungsschriftsatz der Klägerseite vom 22.3.2026 wird ergänzend, insbesondere hinsichtlich der dortigen umfangreichen Rechtsprechungshinweise, Bezug genommen.

24
Der Kläger und Berufungskläger stellt in der Berufungsinstanz folgenden Antrag:

25
Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des ArbG Bamberg - Kammern Coburg, vom 29.09.2025 Az: 3 Ca 662/2429.09.2025 aufgehoben und wie folgt neu gefasst:

I. Das Versäumnisurteil des ArbG Bamberg -Kammern Coburg- wird abändern aufgehoben und die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine angemessene Entschädigung nach $ 15 Abs. 2 AGG zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird jedoch den Mindestbetrag von EUR 5.000,- nicht un- terschreiten sollte nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszins- satz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

II. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits,

26
Die Beklagte und Berufungsbeklagte benntragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

27
Sie trägt hierfür vor: Der Kläger habe kein Interesse an der Begründung eines Arbeitsver- hältnisses gehabt, sondern systematisch Stellenausschreibungen nach ihrer Fehlerhaf- tigkeit durchsucht. Er tue dies nach wie vor und bringe im gesamten Bundesgebiet Scha- densersatzklagen auf den Weg.

28
Auf die zwischen den Parteien erst- und zweitinstanzlich gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Verhandlungsprotokolle und das arbeitsgerichtliche Urteil wird ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

29
Die Berufung Ist zulässig.

30
Zwar erfolgte die Einlegung der Berufung nicht innerhalb der Frist des & 66 Abs. 1 ArbGG, die vorliegend am 16.2.2026 (Montag}) endete, Dem Kläger ist aber Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu bewilligen. Er hat eingehend beim Landesarbeitsgericht am 23.1.2026 Antrag auf Prozesskostenhiffe gestellt. Der PKH-Bewilligungsbeschluss wurde dem Kläger am 14.3.2026 zugestellt; zu diesem Zeitpunkt begann die Frist für einen Wie- dereinsetzungsantrag, weil das Hindernis der Mittellosigkeit wegfiel (vgl. BGH FamRZ 1992, 168-169). Die Wiedereinsetzung wurde vom Kläger am 16,3.2026 form- und fristge- recht beantragt, gleichzeitig legte der Kläger, vertreten durch einen postulationsfähigen Rechtsanwalt (& 11 Abs. 4 ArbGG), Berufung ein.

31
Entsprechendes gilt hinsichtlich der Frist für die Berufungsbegründung, Diese endete grundsätzlich mit Ablauf des 16.3.2026 (Montag). Auch diesbezüglich ist jJedoch dem Klä- ger auf seinen Antrag Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu bewilligen, Die Frist fü die Berufungsbegründung beginnt mit Zusteilung der PKH-Bewilligung am 14.3.2026 und lief am 15.5.2026 ab. Der Kläger hat seine Berufung mit anwaltlichem Schriftsatz vom 22.3.2026, eingegangen am 22.3.2026, und damit rechtzeitig begründet.

II.

32

Die Berufung ist auch überwiegend begründet. Der Kiäger hat Anspruch auf eine Entschä- digung wegen Diskriminierung im Umfang von 1,5 Bruttomonatsgehältern. Für die An- nahme von Rechtsmissbrauch liegt kein tragfähiger Sachvortrag der Beklagtenseite vor.

33
1. Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus 88 15 Abs. 2, 11, 7 Abs., 1, 1 AGG, Der Klä- ger hat sich am 9.7.2024 über indeed und per Mail auf die Stellenausschreibung de Beklagten beworben und die ausgeschriebene Stelle nicht erhalten. Dabei ist der Klä- ger als Bewerber gemäß 8& 6 Abs. 1 5. 2 AGG Beschäftigter im Sinne des allgemeinen Gleicehbehandlungsgesetzes; das Bundesarbeitsgericht folgt dabei dem sogenannten formalen Bewerberbegriff: Bewerber ist diejenige Person, die eine Bewerbung ein- reicht, eine subijektive Ernsthaftigkeit ist insoweit nicht erforderlich (BAG Urt. v. 19.12.2019 — 8 AZR 2/19, BeckRS 2019, 34893, Rn. 22). Die betreffende Stellenaus- schreibung der Beklagten war nur für weibliche Bewerberinnen formuliert, also unte Verstoß gegen 88 7 Abs. 1, 1 AGG, dies ist gemäß 8 11 AGG ausdrücklich verboten und stellt ein Indiz im Sinne des & 22 AGG dafür dar, dass der Kläger die Stelle ge- rade deswegen nicht erhalten hat, weil er ein Mann jst (vgl. für eine altersdiskriminie- rende Stellenausschreibung: BAG Urt. v. 15.12.2016 — 8 AZR 454/15, BeckRS 2016, 118115 Rnr 16 ff). Für den Kausalzusammenhang zwischen dem Diskriminierungs- merkmal (hier: Geschlecht) und der Nichtvergabe der Stelle an den Kläger genügt bloße Mitursächlichkeit, wobei der Arbeitgeber das sich aus der Stellenausschreibung ergebende Indiz durch den Vollbeweis entkräften muss, dass ausschließlich andere als in $ 1 AGG genannte Gründe zur Nichtberücksichtigung des Bewerbers geführt haben (vergleiche BAG am angegebenen Ort Rn. 20,23).

34
Zu den vorstehenden Punkten hat die Beklagtenseite nichts vorgetragen; sie hat viel- mehr durch die {nachträgliche) Einladung zum Vorstellungsgespräch implizit einge- räumt, dass der Kläger grundsätzlich für die Stelle geeignet sei.

35
2. Verschulden des Arbeitgebers an der nach den vorstehenden Gesichtspunkten zu ver- mutenden Diskriminierung ist nicht erforderlich, ebenso wenig eine Benachteiligungs- absicht (vgl. hierzu: BAG Urt. v. 28.5.2020 — 8 AZR 170/19, BeckRS 2020, 19072, Rn. 20,21). Der deutsche Gesetzgeber hat sich für eine Sanktion der durch das AGG um- gesetzten europarechtlichen Vargaben über eine zivilrechtliche Haftung des Arbeitge- bers entschieden: deshalb dürfen die Haftungsanforderungen nicht über die europa- rechtlichen Vorgaben hinausgehen. Auch ausweislich der Gesetzesbegründung (BT- Drs. 16/1780 S, 38) ist der Anspruch verschuldensunabhängig.

36
3. Nach dem Vortrag der Beklagtenseite im vorliegenden Verfahren karn dem Kläge Rechtsmissbrauch nicht zur Last gelegt werden.

37
a.Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, welche sich auf entspre- chende Urteile des EuGH stützt, verlangt die Feststellung einer missbräuchlichen Praxis 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 Unions- regelung vorgesehenen Bedingungen das Ziel dieser Regelung nicht erreicht wurde. In Bezug auf das subjektive Element muss aus einer Reihe objektiver An- haltspunkte die Absicht ersichtlich sein, sich einen ungerechtfertigten Vorteil aus der Unionsregelung dadurch zu verschaffen, dass die entsprechenden Vorausset- zungen willkürlich geschaffen werden. Das Missbrauchsverbot ist allerdings nicht relevant, wenn das fragliche Verhalten eine andere Erklärung haben kann als nu die Erlangung eines Vorteils (vgl. BAG Urt. v. 11.8.2016 — 8 AZR 4/15, BeckRS 2016, 74858, Rn. 52 m.w.N.)}

38
Dabei ist das Vorliegen von Rechtsmissbrauch zwar von Amts wegen zu prüfen, denn $ 242 BGB stellt keine Einrede dar (BGH Beschl, v. 25.5.2011 — IV ZR 191/09, BeckRS 2011, 17253 Rn. 7, Jauernig/Mansel, 19. Aufl. 2023, BGB 8& 242 Rn. 36). Jedoch trägt die Beweislast für diejenigen Tatsachen, die die Vorausset- zung für den Einwand des Rechtsmissbrauchs begründen, derjenige, der diesen Einwand geltend macht (BAG am angegebenen Ort Rn. 45).

39
Im vorliegenden Fall hat die Beklagtenseite nur pauschal vorgetragen, der Kläge habe gar kein Interesse an der Stelle, sondern durchforste Stellenanzeigen auf Fehler und bewerbe sich dann bundesweit, um Entschädigung zu erlangen; es liege „eine Art Geschäftsmodell 2.0 des Klägers vor, vgl. LAG Hamm vom 5.12.2023 (6 Sa 896/23}“. In diesen Äußerungen liegt kein konkreter, substantiier- ter und nachprüfbarer Tatsachenvortrag. Die Beklagtenseite hat weder vorgetra- gen, wann, wo und wie häufig und mit welchem Ergebnis sich der Kläger in de Vergangenheit beworben habe und gegebenenfalls wie er dabei vorgegangen sel; streng genommen hat sich die Beklagtenseite noch nicht einmal darauf berufen, der Kläger sei dieselbe Person wie der Kläger in der LAG Hamm-Entscheidung. Im Berufungsverfahren erfolgte zunächst trotz Hinweises der Klägerseite darauf, dass dies nicht ausreiche, kein näherer Vortrag; auch auf entsprechenden Hinweis des Berufungsgerichts in der mündlichen Verhandlung hat die Beklagtenseite kei- nen konkreten Vortrag geleistet und auch keine weiteren Stellungnahmemöglich- keiten für sich reklamiert.

40
Nichtsdestoweniger geht das Berufungsgericht tatsächlich von einer Perso- nenidentität des Klägers und derjenigen des Klägers im Verfahren LAG Hamm aus. Das Erstgericht hat diese seiner Entscheidung ausdrücklich zu Grunde gelegt, und der Kläger hat zwar das erstinstanzliche Urteil angegriffen, aber im Be- rufungsverfahren die tatbestandliche Feststellung (und um eine solche handelt es sich, auch wenn sie in den Entscheidungsgründen verortet ist} des Erstgerichts in- soweit nicht könkret angegriffen. Er hat insbesondere nicht ausdrücklich geltend gemacht, er sei nicht der Kläger des Verfahrens vor dem LAG Hamm. Angesichts der Feststellungen des Erstgerichts wäre zumindest dies aber von seiner Seite fü ein konkretes Bestreiten erforderlich gewesen.

41
Nach Auffassung des Berufungsgerichts genügt es allerdings nicht, dass dem Klä- ger in einem anderen Fall ein Rechtsmissbrauch zu Last gelegt worden ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (a.a.0. Rn. 46 sowie: BAG Urt, v. 19.9.2024 — &8 AZR 21/24, BeckRS 2024, 35307 0S 1) ist für die Annahme von Rechtsmissbrauch stets eine einzelfallbezogene Prüfung durchzuführen. Grund- lage dieser Prüfung ist der von der Beklagtenseite vorgetragene und vom Tatsa- chengericht festgestellte Sachverhalt. Eine Argumentation der Beklagtenseite zum Einzelfall und insbesondere dazu, weshalb die streitgegenständliche Bewerbung dem gleichen „Geschäftsmodell“ folge wie diejenige im Verfahren vor dem LAG Hamm, liegt nicht vor. Hinsichtlich des klägerischen Vorgehens im vom LAG Hamm entschiedenen Fall einerseits und im vorliegenden Fall andererseits führt die Beklagtenseite nichts Konkretes an.

42
Das Berufungsgericht folgt auch nicht der Wertung des Erstgerichtes, eine solche Weiterverfolgung des „Geschäftsmodells“ ergebe sich quasi bereits aus den Ak- ten. Aus der Tatsache, dass es um eine Stelle als Sekretärin und eine daraus re- sultierende potentielle Benachteiligung wegen Geschlechts geht, lässt sich nichts Entscheidendes ableiten, denn dies dürfte die Grundlage einer jeden Klage eines Mannes wegen Geschlechtsdiskriminierung durch Stellenausschreibung sein und hinsichtlich einer Tätigkeit als Sekretärin der beruflichen Vorbildung des Klägers geschuldet sein. Zwar ist, wie das Arbeitsgericht zu Recht anführt, die Stelle ebenso wie im Verfahren LAG Hamm hunderte Kilometer vom Wohnort des Klä- gers entfernt. Hierin liegt tatsächlich eine beachtenswerte Ähnlichkeit. Allerdings ist fraglich, ob diese vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesarbeits- gerichts und des EUGH berücksichtigungsfähig ist. Es kann dem Kläger nicht grundsätzlich verwehrt werden, sich auf Stellen, die weit entfernt von seinem Woh- nort sind, zu bewerben, wenn er - wie im vorliegenden Verfahren unstreitig Ist - örtlich flexibel ist. Dass das Bewerbungsanschreiben hinsichtlich Stil und Inhalt zu den Anschreiben passt, auf weiche das BAG-Urteil 8 AZR 21/24 Bezug nimmt, kann das Gericht nicht feststellen. In der dem BAG-Urteil vorangegangenen Ent- scheidung des LAG Hamm werden unter Rnrn. 4 und 12 (LAG Hamm Urt, v. 5.12.2023 — 6 Sa 896/23, BeckRS 2023, 40896) Bewerbungsanschreiben des dor- tigen Klägers zitiert. Diese unterscheiden sich erheblich vom Bewerbungsschrei- ben im vorliegenden Fall. Zu berücksichtigen ist dabei weiter, dass das LAG Hamm seiner Entscheidung tragend zugrunde legte, dass der dortige Kläger zwa die ihm durch das Gericht vorgehaitenen Rechtsmissbrauchsmerkmale minimiert habe, aber die Bewerbungsunterlagen bewusst auf konstant niedrigem Niveau be- lasse, um bei der Stelenbesetzung seibst nicht berücksichtigt zu werden. Inwie- fern im vorliegenden Verfahren der Kläger seine Bewerbungsunterlagen bewusst und kanstant auf niedrigem Niveau belassen habe, wird nicht klar und ist auch aus den vorgelegten Unterlagen

nicht erkennbar. Überdies hat der Kläger - seitens de Beklagten unbestritten - vorgetragen, er habe sich auf zahlreiche weitere, diskrimi- nierungsfrei ausgeschriebene Stellen beworben.

43
Hinzu kommt, dass der Vorwurf des Rechtsmissbrauchs in der Entscheidung LAG Hamm/BAG sich auf eine Bewerbung des Klägers bezieht, die eineinhalb Jahre vor derjenigen im vorliegenden Verfahren lag. Es mag zwar durchaus gewisse Anhaltspunkte dafür geben, dass der Kläger vorliegend ähnliche Ziele verfolgte wie in den Vorverfahren. Dennoch hat stets, auch nach der Rechtsprechung des Bondesarbeitsgerichts, eine Einzelfal\prüfung anhand der konkreten Tatsachen des vorliegenden Falles zu erfolgen. Die vorliegend quasi gerichtsbekannten TatsaChen reichen nach Auffassung der Berufungskammer für die Annahme eines Rechtsmissbrauches nicht aus.

44
c. Der von der Beklagtenseite bereits erstinstanzlich behauptete und geltend pemachte Auskunftsanspruch hilft im vorliegenden Fall nicht weiter. Ob ein derartiger Auskunftsanspruch überhaupt denkbar ist, ist in Rechtsprechung und Schrifttum umstritten und höchstrichterlich nicht geklärt. So hat z.B. das LAG Hamm (WFi:. v. 13.6.2017 -14 sa 1427/16, BeckRS 2017, 128031 Rnrn 100 ff.) einen Auskunftsanspruch verneint, demgegenüber plädieren FuhlroWSorber (dies. in: „Auskunftsansprüche bei rechtsmissbräuchlichem AGG-Hopping [w], NZA 2026, 625) füdas Zugestehen eines derartigen Auskunftsanspruches. Selbst wenn allerdings ein Anspruch vom Grundsatz her gegeben wäre, so ist doch der diesbezügtiche Antrag der Beklagtenseite unbehetflich. Die Beklagtenseite hat lediglich beantragt, „dem Kläger aufzugeben, Auskunft zu erteilen, an welchen Arbeitsgerichten er Dislang solche Entschädigungsprozesse wegen Diskriminierung schon geführt hat und an welchen Arbeitsgerichten er solche Prozesse derzeit noch führt.“ Abgesehen davon, dass hier keinerlei zeitliche Eingrenzung einer diesbezüglichen Atwkunft vorgenommen wurde, ist auch für das Gericht nicht erkennbar, inwiefern diese Auskunft die Beklagte weiterbringen würde. Die Beklagtenseite „at das auch nicht erklärt.

45
4. Der Kläger hat die Fristen des § 15 Abs- 4 AGG und des § 61 Abs. 1 ArbGG eingehalten.

46
a. Gemäß § 15 Abs. 4 S. 1 AGG hat der Kläger eine Entschädigung 15 Abs. 2 AGG binnen einer Frist von 2 Monaten schriftlich geltend zu machen, wobei diese Frist gemäß § 15 Abs. 4 S. 2 AGG im Falle einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung beginnt. Bei Bewerbern ist damit der Zugang der Ablehnung der frühestmögliche Zeitpunkt des Fristbeginns (ErfK]Schlachter/Ulber, 26. Aufl. 2026, AGG S. 15 Rn. 17 m.w.H.). Der Kläger hat von der Beklagten keine Ablehnung erhalten. Dies impliziert sein Vortrag auf Bl. 3 der Klageschrift vom 26.9.2024, in welchem der Kläger Ausführungen zur Fristeinhaltung durch Klagezusteltung macht. Die Beklagter behauptet nichts Gegenteiliges. Eine Geltendmachungsfrist musste der Kläger deshalb nicht einhalten.

47
b. Da die Frist des § 61 Abs. 1 ArbGG erst mit schriftlicher Geltendmachung des Anspruches beginnt, lief diese Frist im vorliegenden Fall ebenfalls nicht.

48
5. Das Gericht hat die Höhe des Auskunftsanspruches mit 3.750 €, also 'i zu erwartenden Bruttomonatsgehältern auf der streitgegenständlichen Stelle, angenommen.

49
a.Gemäß 8 15 Abs. 2 AGG, der insoweit 8 253 BGB entspricht, steht dem Gericht ein Ermessensspielraum hinsichtlich der Höhe der Entschädigung zu, um bei de Prüfung der Angemessenheit der Entschädigung die Besonderheiten jedes einzel- nen Falles angemessen berücksichtigen zu können (BAG Urt. v. 19.8.2010 — 8 AZR 530/09, BeckRS 2010, 74407 Rn. 65). Zu den berücksichtigungsfähigen Um- ständen zählen etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwort- lichkeit des Arbeitgebers, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Ge- nugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles, Ferner ist der Sanktions- zweck der Norm zu berücksichtigen, so dass die Höhe auch danach zu bemessen ist, was zur Erzielung einer abschreckenden Wirkung erforderlich ist. Dabei ist zu beachten, dass die Entschädigung geeignet sein muss, eine wirklich abschre- ckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeberzu entfalten und in jedem Fall in

ei- nem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen muss (BAG Urt. v. 19.8.2010 — 8 AZR 530/09, BeckRS 2010, 74407 Rn. 69 m.w.N.)

50
b. Das Gericht hat vorliegend folgende Gesichtspunkte in die Abwägung eingestellt:

51
aa. Die Beklagte hat lediglich eine Stellenanzeige mit geschlechtsdiskriminierendem Inhalt geschaltet, anderes ist jedenfalls dem Sachverhalt nicht zu entnehmen und wird von keiner Seite behauptet. Dieses Verhalten der Beklagten richtet sich nicht gegen den Kläger persönlich, sondern an die Altgemeinheit aller möglichen Bewerber. Ein Wiederholungsfall ist nicht erkennbar.

52
bb. Zu den Folgen der Benachteiligung und zum Beweggrund des Handelns der Beklagten ist nichts Näheres bekannt, ebenso wenig zur Dauer der Benachteiligung. Was den Grad der Verantwortlichkeit der Beklagten betrifft, so liegt diese aufgrund der Tatsache, dass die Stellenanzeige unter dem Namen der Beklagten geschaltet wurde und eine anderweitige Verantwortlichkeit nicht erkennbar ist, in vollem Jmfang bei der Beklagten.

53
cc. Die nachträgliche Einladung zu einem Vorstellungsgespräch fällt nicht zugunsten der Beklagten ins Gewicht. Diese stellt keinen Versuch einer Wiedergutmachung dar, denn die Beklagte schuldet dem Kläger nicht deshalb eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2' AGBG, weil sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat, sondern weil sie den Kläger entgegen den Vorgaben des AGG Li der Stellenausschreibung benachteiligt hat (vgl. zur Benachteiligung wegen Schwerbehinderung: BAG Urt. v. 28.5.2020 8 AZR 170/19, BeckRS 2020, 19072 35).

54
dd. Der Sanktionszweck der Norm erfordert, dass durch die Höhe einer etwa festge- setzten Entschädigung eine abschreckende Wirkung erzielt werden soll (BAG Urt, v. 28.5.2020 — 8 AZR 170/19, BeckRS 2020, 19072 Rn. 18 unter Zitierung des EUGH). Die Höhe der Entschädigung muss geeignet sein, den Arbeitgeber zukünf- tig zur erdnungsgemäßen Erfüllung seiner Pflichten nach dem AGG anzuhalten (spezialpräventive Funktion} und Dritte von ähnlichen Verstößen abzuhalten (generalpräventive Funktion), wobei mit Rücksicht auf den Präventionszweck auch eine Berücksichtigung einer besonderen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers in Betracht kommt (BAG Urt. v. 21.6.2012 — 8 AZR 364/11, BeckRS 2012, 73047 Rn. 57). Keine der Parteien hat zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Beklagten vorgetragen, damit geht das Gericht davon aus, dass diese sich im durchschnittlichen Bereich befindet.

55
ee. Auch zum Verschulden der Arbeitgeberseite ist nichts Näheres bekannt, wobei, da der Entschädigungsanspruch verschuldensunabhängig ist, ein geringes Verschulden nicht zugunsten des Arbeitgebers berücksichtigt werden kann, ein erhöhtes Verschulden aber zu seinen Lasten (BAG Urt. v. 28.5.2020 – 8 AZR 170/19, BeckRS 2020, 19072).

56
ff. Aus den vorgenannten Gesichtspunkten heraus hat das Gericht gegenüber der Beklagten eine Entschädigung festgesetzt, hinsichtlich derer es davon ausgeht, dass sie hoch genug ist, um den Präventionszweck zu erfüllen, aber wegen fehlender verschärfender Umstände im mittleren bis unteren Bereich bleibt.

57
c. Der Streit der Parteien über die Frage, ob der Kläger bei diskriminierungstreiem Verhalten der Beklagten eingestellt worden wäre, erlangt vorliegend keine Relevanz, denn die vom Gericht zugesprochene Entschädigung hat die Kappungsgrenze des § 15 Abs. 2 S. 2 a.E. AGG nicht erreicht.

III.

58

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. I S. I ZPO. Der Kläger hat insgesamt einen Mindestbetrag von 5.000 gefordert urlfi at hieroei mit 3.750 €, also zu %, obsiegt. Die Kosten der Säumnis im Te-¯- vom 18,11.7.22' het der Kläger gemäß 55 64 Abs. 6 S. I ArbGG, 344 voll zu tragen.

IV.

59
Die Revision wurde für die Beklagte ira Hinblick auf die bundesarbeitsgerichtliche Entscheidung vom 10.0.2024 – 8 AZ.-. 21/24 zugelassen