LArbG Nürnberg, Urteil v. 11.05.2026 – 5 SLa 322/25

Titel:

Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Bewerbers wegen Verstoßes gegen Verfahrens- und Förderpflichten im Auswahlverfahren

Normenketten:

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

Leitsätze:

1. Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Benachteiligung im Auswahlverfahren besteht, wenn der Arbeitgeber gegen Verfahrens- und Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen verstößt und die Vermutung einer Diskriminierung nicht substantiiert widerlegt wird. (Rn. 26) (Rn. 31 – 33) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die subjektive Willensbildung des Arbeitgebers zum Abschluss des Auswahlverfahrens reicht für die Widerlegung der Diskriminierungsvermutung nicht aus; maßgeblich ist eine objektiv feststellbare Beendigung des Auswahlverfahrens nach außen. (Rn. 34 – 35) (redaktioneller Leitsatz)
3. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs gegen einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG setzt das Vorliegen objektiver und subjektiver Elemente voraus und ist nur bei Nachweis einer missbräuchlichen Praxis durch den Arbeitgeber relevant. (Rn. 36) (Rn. 38) (redaktioneller Leitsatz)
4. Es existiert kein Erfahrungssatz des Inhaltes, dass nur derjenige, der in seinem Bewerbungsschreiben auf die in der Stellenanzeige formulierten Anforderungen eingeht, an der Stelle interessiert ist, noch der gegenteilige Erfahrungssatz, dass derjenige, dessen Bewerbungsschreiben diesen Vorgaben nicht entspricht, sich nur mit dem Ziel bewirbt, Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG geltend machen zu können. (Rn. 39) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Benachteiligungsverbot, Beweislastumkehr, Rechtsmissbrauchseinwand, Entschädigungsanspruch, Bewerberstatus, Eignung im Auswahlprozess, schwerbehinderter Bewerber, Verfahrens- und Förderpflichten, Beendigung des Auswahlverfahrens, subjektive Auswahlentscheidung

Vorinstanzen:

ArbG Weiden, Endurteil vom 27.11.2025 – 5 Ca 219/24
ArbG Weiden, Versäumnisurteil vom 30.04.2024 – 5 Ca 219/24

Fundstellen:

NZA 2026, 1441
LSK 2026, 18115

Tenor

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Weiden – Kammer Schwandorf – vom 27.11.2025 – Az.: 5 Ca 219/24 abgeändert.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 10.500,00 Euro zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinnsatz hieraus seit 24.03.2024.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Entschädigung wegen Diskriminierung im Rahmen eines Stellenausschreibungsverfahrens.

2
Der Kläger, welcher im erstinstanzlichen Verfahren eine Kopie seines Schwerbehindertenausweises mit einem GdB von … (Bl. 168 der erstinstanzlichen Akte) vorgelegt hat, bewarb sich mit Schreiben vom 03.11.2023 bei der Beklagten – dort eingegangen am 05.11.2023 – auf die im Internet ausgeschriebene Stelle „Leiter IT“. Bereits am 02.11.2023 hatte die Beklagte mit dem letztlich eingestellten Bewerber ein Vorstellungsgespräch geführt.

3
Am 06.11.2023 erhielt der Kläger von der Beklagten eine Eingangsnachricht und am 17.11.2023 eine Absage.

4
Die Beklagte hat am 07.11.2023 noch ein weiteres Vorstellungsgespräch mit einem anderen Kandidaten geführt. Weiterhin hat die Beklagte mit dem letztendlich eingestellten Bewerber am 16.11.2023 nochmals ein weiteres Treffen vereinbart.

5
Mit Schriftsatz vom 23.03.2024 erhob der Kläger Klage zum Arbeitsgericht Weiden.

6
In der Güteverhandlung vom 30.04.2024 war der Kläger säumig und es erging klageabweisendes Versäumnisurteil, welches dem Kläger am 03.05.2024 zugestellt wurde. Mit Schreiben vom 04.05.2024, eingegangen beim Arbeitsgericht Weiden am gleichen Tag, erhob der Kläger Einspruch gegen das Versäumnisurteil.

7
Erstinstanzlich hat der Kläger vorgetragen, es sei aufgrund von Indizien zu besorgen, dass er aufgrund seiner Schwerbehinderung im Auswahlverfahren benachteiligt worden sei. Die Beklagte habe bei der Agentur für Arbeit keinen betreuten Vermittlungsauftrag eingereicht, wozu sie aber verpflichtet gewesen wäre. Es werde auch davon ausgegangen, dass die Beklagte die interne Besetzungsprüfung ebenso wenig vorgenommen habe wie eine rechtskonforme Gefährdungsanalyse. Ein Inklusionsbeauftragter sei zum Zeitpunkt der Bewerbung des Klägers nicht vorhanden gewesen. Auf die objektive Eignung und die subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung komme es nicht an. Der Kläger sei aber objektiv in der Lage die Stelle auszuüben. Bestehe die Vermutung einer Benachteiligung, trage die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden sei. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs seitens der Beklagten gehe ins Leere.

8
Es werde bestritten, dass bereits am 02.11.2023 die Auswahlentscheidung auf eine bestimmte Person gefallen sei. Es werde bestritten, dass die Beklagte das Vorstellungsgespräch mit dem weiteren Kandidaten nur aus Höflichkeit geführt habe und dass es nach dem 02.11.2023 keine anderen Bewerber mehr gegeben habe mit Chance auf die Stelle. Es sei denkbar unmöglich, dass am 02.11.2023 schon die interne Entscheidung final gefallen sei, insbesondere da für den 16.11.2023 der letztlich erfolgreiche Kandidat nochmals zu einem Termin eingeladen worden sei. Schlüssig sei, dass sich die Beklagte erst am 16.11.2023 für den letztlich eingestellten Bewerber entschieden habe. Besetzt sei eine Stelle frühestens dann, wenn der Arbeitsvertrag beiderseitig unterschrieben sei. Ein Abstellen auf die interne Willensbildung beim Arbeitgeber sei ein untaugliches Mittel, um eine Vermutungswirkung widerlegen zu können. Die Beweisaufnahme habe eindeutig bestätigt, dass die Entscheidung zur Stellenbesetzung nicht schon gefallen sei, als sich der Kläger beworben habe.

9
Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Versäumnisurteils zu verurteilen, eine Entschädigung (Mindestentschädigung i.H.v. 12.000,- €) nach § 15 Abs. 2 AGG zuzüglich Rechtshängigkeitszinsen an den Kläger zu leisten.

10

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Anträge zurückzuweisen und das Versäumnisurteil aufrechtzuerhalten.

11
Die Beklagte hat erstinstanzlich vorgetragen, die Ablehnung des Klägers als Bewerber sei ausschließlich aus anderen als den in § 1 AGG genannten Gründen erfolgt. Der fachlich hinsichtlich des Anforderungsprofils nicht geeignete Kläger habe sich zudem hier erkennbar nicht beworben, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es sei ihm vielmehr darum gegangen, nur den formalen Status als Bewerber im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen, mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung oder Schadensersatz geltend zu machen. Ein solches Verhalten sei rechtsmissbräuchlich.

12
Die interne Entscheidung über die Besetzung der Stelle sei bereits am 02.11.2023 erfolgt und damit vor dem Einreichen der Bewerbung seitens des Klägers am 05.11.2023. Bereits das erste Vorstellungsgespräch vom 02.11.2023 sei derart überzeugend gewesen, dass intern eine Wunschperson bereits festgestanden habe. Bereits am 02.11.2023 sei durch den damaligen Geschäftsführer, Herrn … und Frau Dr. … beschlossen worden, keine weiteren Bewerbungen mehr zu sichten und auch keine weiteren Vorstellungsgespräche zu terminieren. Der Auswählprozess bei der Beklagten sei deshalb bereits abgeschlossen gewesen, bevor die Bewerbung des Klägers am 05.11.2023 dort eingegangen sei. Das bereits zugesagte Vorstellungsgespräch mit dem anderen Kandidaten habe die Beklagte nicht mehr kurzfristig absagen wollen, weil dies nach Auffassung der Personalleiterin Frau Dr. … unhöflich gewesen wäre und zudem möglicherweise negative Kommentare in den entsprechenden sozialen Netzwerken sowie Karriereplattformen im Internet hätte auslösen können. Daher habe man sich entschieden, dieses eine, bereits vorab terminierte Gespräch noch zu führen. Es sei der Beklagten ein großes Anliegen gewesen, den neuen Stelleninhaber bereits im Einstellungsprozess ein bestmögliches Bild auch über das Teamgefüge zu machen. Folglich sei der jetzige Stelleninhaber mit E-Mail der Personalleiterin der Beklagten vom 10.11.2023 zu einem weiteren gemeinsamen Kennenlerngespräch für den 16.11.2023 eingeladen worden. Nach dem 02.11.2023 habe die Beklagte kein weiteres Screening von Bewerbungsunterlagen mehr vorgenommen, da der Rekrutierungsprozess allein die Zielsetzung gehabt habe, den späteren Stelleninhaber einzustellen.

13
Das Arbeitsgericht hat am 11.03.2025 durch Einvernahme der Personalleiterin der Beklagten, der Zeugin Dr. … Beweis erhoben. Mit Endurteil vom 27.11.2025 hat das Arbeitsgericht wie folgt erkannt:

1. Das klageabweisende Versäumnisurteil vom 30.04.2024 bleibt aufrechterhalten.

2. Der Kläger hat auch die weiteren Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Der Streitwert wird festgesetzt auf € 12.000,-

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

14
Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass zu Gunsten des Klägers unterstellt werden könne, dass hinreichende Indizien im Sinne von § 22 AGG vorliegen würden, welche eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung des Klägers vermuten ließen. Die Beklagte habe die Vermutung einer Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung zur Überzeugung der erkennenden Kammer jedoch widerlegt. Die Beweisaufnahme habe ergeben, dass die Beklagte das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen hatte, bevor die Bewerbung des Klägers beim Beklagten eingegangen sei. Dies ergäbe sich aus der glaubhaften Zeugenaussage der einvernommenen Zeugin Dr. … Diese habe ausgeführt, das Bewerbungsgespräch vom 02.11.2023 sei ein hervorragendes Gespräch gewesen. Die Zeugin habe anschaulich vermittelt, dass im Bewerbungsgespräch ein richtiger „Flow“ vorgelegen habe. Die Zeugin habe weiterhin ausgeführt, der Geschäftsführer und sie seien sich einig gewesen, diesen (Einstellungs-)Prozess bestmöglich abschließen zu wollen. Für sie persönlich sei „die Entscheidung am 02.11.2023 gefallen“. Sie hätte den Einstellungsprozess nicht so vorangetrieben, wenn sie nicht auch eine positive Einstellung vom Geschäftsführer gehabt hätte, dass der Bewerber „sein Wunschkandidat“ gewesen

sei. Das Stellenbewerbungsverfahren sei damit abgeschlossen gewesen, auch wenn die Beklagte noch am 07.11.2023 ein weiteres Vorstellungsgespräch geführt habe. Die Zeugin habe insoweit glaubhaft ausgesagt, dass in der Folgewoche noch ein Gespräch mit dem bereits nach Papierlage nachrangigem Bewerber durchgeführt worden sei. Dieses Gespräch sei jedoch nur durchgeführt worden, um keine negativen Bewertungen in sozialen Netzwerken zu verursachen. Auch das weitere Treffen mit dem letztendlich eingestellten Bewerber am 16.11.2023 stünde der Annahme eines abgeschlossenen Bewerbungsverfahrens am 02.11.2023 nicht entgegen. Der primäre Zweck des Zusammentreffens des Bewerbers mit den beiden Teammitgliedern am 16.11.2023 sei gewesen, dass der Bewerber die Teammitglieder kennen lerne. Insoweit sei die Zeugeneinvernahme glaubhaft gewesen. Auch die E-Mail der Personalleiterin an den eingestellten Bewerber vom 10.11.2023 mache dies deutlich. Die E-Mail habe gerade nicht den Charakter einer Einladung zu einem zweiten, für die Beklagte weiterhin entscheidungsrelevanten Vorstellungsgesprächs, sondern weise den Charakter einer frühzeitigen Onboarding-Maßnahme auf. Ohne rechtliche Auswirkung auf das gefundene Ergebnis wären die erfolgte Zwischenmitteilung an den Kläger, und die erst später erfolgten Absagen an die Mitbewerber und an den Kläger sowie der erst spätere Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem jetzigen Stelleninhaber. Gehe ein Arbeitgeber davon aus, dass erst der schriftliche Abschluss eines Vertrages mit dem ausgewählten Bewerber rechtsverbindlich sei, könne er sich bis zur Übermittlung des gegengezeichneten Vertrages nicht sicher sein, ob der ausgewählte Bewerber das Vertragsangebot annehme. Es bleibe dem Arbeitgeber daher unbenommen, die Ausschreibung bis zum Vertragsschluss noch offen zu halten, um bessere Voraussetzungen für eine etwaige Neueröffnung des Verfahrens zu schaffen, Aus dem gleichen Grund sei er nicht gehindert, allen anderen Bewerbern erst nach Abschluss des Vertrages mit dem ausgewählten Bewerber abzusagen. Aufgrund der Würdigung des Gesamtsachverhaltes sei daher davon auszugehen, dass bereits am 02.11.2023 und somit vor Eingang der Bewerbung des Klägers am 05.11.2023, bei der Beklagten eine positive Entscheidung zu Gunsten des jetzigen Stelleninhabers gegeben gewesen sei.

15
Das Urteil das Arbeitsgerichts Weiden – Kammer Schwandorf – vom 27.11.2025 ist dem Kläger am 03.12.2025 zugestellt worden. Die Berufungsschrift des Klägers ging beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 04.12.2025 ein. Die Berufungsbegründungsschrift ging beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 19.12.2025 ein.

16
Der Kläger ist der Auffassung, dass das Arbeitsgericht noch zutreffend festgestellt habe, dass hinreichende Vermutungstatsachen nach § 22 AGG für eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung des Klägers vorliegen würden. So habe die Beklagte gegen die ihr obliegende interne Prüfpflicht aus § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX verstoßen und habe auch keinen betreuten Vermittlungsauftrag dergestalt rechtzeitig auf den Weg gebracht, wie es das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 27.03.2025 – 8 AZR 123/24 detailliert und umfassend dargelegt habe. Auch die Verletzung von § 181 SGB IX hätte vorliegend die Wirkung einer Benachteiligung nach § 22 AGG, weil die durch die unterlassene Bestellung eines Inklusionsbeauftragten besonderen Belange schwerbehinderter Menschen tangiert gewesen seien. Nach Ansicht des Klägers würde die vorgenommene Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts lückenhaft und widersprüchlich sein und sogar gegen elementare Denkgesetze verstoßen. Das Erstgericht halte es für nachvollziehbar, dass man einen Bewerber, den man einmal zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen habe nicht wieder auslade, weil der Arbeitgeber dann begründete Ängste vor negativen Bewertungen auf Social Media haben könnte. Das aber dieses „Motiv“ noch eine weitaus größere Tragweite in Bezug auf die Reputation eines Arbeitgebers haben könne, wenn herauskäme, dass ein Bewerber zu einem bloßem „Show-Vorstellungsgespräch“ eingeladen worden sei und tatsächlich gar keine Chance mehr auf die Stelle gehabt hätte, hätte dies einen weitaus größeren Reputationsschaden für den Arbeitgeber, weil sich dieser Bewerber notwendigerweise „veräppelt“ vorkommen müsse. Mit diesem Umstand habe sich das Erstgericht jedoch gar nicht auseinandergesetzt, obwohl sich dieser Aspekt der Kammer des Erstgerichts hätte aufdrängen müssen. Weiter klammere das Erstgericht aus, dass die Zeugin im Rahmen der Beweisaufnahme erklärt habe, dass für sie die Entscheidung bereits im Erstgespräch mit dem letztendlich eingestellten Bewerber gefallen sei. Dabei verkenne das Erstgericht jedoch, dass die Entscheidung zur Stellenbesetzung gerade nicht nur ausschließlich durch die Zeugin Dr. … hätte fallen können. Diese habe zwar begründet, sie sei davon ausgegangen, dass auch der Geschäftsführer den letztendlich erfolgreichen Bewerber als sehr guten Bewerber angesehen hätte, jedoch heiße dies noch lange nicht, dass er sich für diesen Bewerber bereits im Erstgespräch entschieden hätte. Das Erstgericht ziehe dabei auch nicht in

Erwägung, dass die Bekundung der Zeugin Dr. … auch lediglich eine Darstellung der Retroperspektive hätte sein können und daher bei Beurteilung des Aussagegehalts der Zeugin hätte berücksichtigt werden müssen. Darüber hinaus klammere das Erstgericht im Rahmen der Beweiswürdigung die Bedeutung des Austausches des letztendlich eingestellten Bewerbers mit seinen künftigen Kollegen im Rahmen des vorgenommenen Zweitgesprächs aus. Die Beweisaufnahme habe ergeben, dass die künftigen Kollegen ihr Feedback geben sollten in Bezug auf den letztendlich eingestellten Bewerber. Dies impliziere aber zwangsläufig, dass dieses Feedback auch irgendeinen Einfluss auf die Auswahlentscheidung gehabt hätte und damit verkenne das Erstgericht, dass der Kläger im Zeitpunkt seiner Bewerbung weiterhin eine Chance auf die Stelle gehabt hätte. Das ergäbe sich schon daraus, dass der letztendlich eingestellte Bewerber sich zum Zeitpunkt des Eingangs der Bewerbung des Klägers unstreitig noch nicht für die Annahme der Stelle entschieden hatte. Im Fall der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.03.2025 – 8 AZR 123/24 hätten jedoch schon bereits objektive Umstände vorgelegen, die hätten untermauern können, dass seitens des Arbeitgebers keine anderweitige Entscheidung mehr fallen würde. Hiervon unterscheide sich der streitgegenständliche Fall jedoch.

17
Zutreffend habe das Erstgericht dahingehend erkannt, dass die Beklagte den ihr obliegenden Pflichten zur Darlegung und zum Beweis der vollständigen Tatbestandsvoraussetzungen des Einwands des Rechtsmissbrauchs nicht nachgekommen sei. Darüber hinaus lägen keine Umstände vor, die ausnahmsweise eine Entschädigungshöhe unterhalb der Regelentschädigung von 1,5 Bruttomonatsgehältern rechtfertigen würde.

18
Der Kläger beantragt in der Berufungsinstanz:

I. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Weiden – Kammern Schwandorf vom 27.11.2025, Az: 5 Ca 219/24, wird das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Weiden vom 30.04.2024 aufgehoben und 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 12.000,- nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinnsatz hieraus seit Rechtshängigkeit.

II. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

19
Die Beklagte beantragt in der Berufungsinstanz:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

20
Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil, Die vom Arbeitsgericht vorgenommene Beweiswürdigung sei weder lückenhaft, noch widersprüchlich noch verstoße sie gegen elementare Denkgesetze. Nach Entscheidung der Beklagten für einen anderen Bewerber am 02.11.2023 hätte für den Kläger im Zeitpunkt seiner Bewerbung am 05.11.2023 keine Chance mehr bestanden, die bei der Beklagten zu besetzende Stelle zu bekommen. Dem stünde auch das weitere Gespräch zwischen dem übernommenen Bewerber und seinem Team nicht entgegen. Dabei übersehe der Kläger, dass der anderweitige Bewerber als Leiter IT eingesteift worden sei und damit der fachliche Vorgesetzte dieses kleinen Teams sei. Das Feedback dieses Teams im Kennenlerngespräch habe hinsichtlich der Einstellungsentscheidung der Beklagten am 02.11.2023 daher keine nennenswerte Bedeutung und das Erstgericht habe daher völlig zu Recht die wesentliche Bedeutung dieses Kennenlernens herausgearbeitet nämlich dahingehend, eine gute Basis zu schaffen für die positive Entscheidung des damaligen anderweitigen Bewerbers. Es sei wichtig gewesen, dass der neue Stellenbesetzer sich selbst ein Bild von der fachlichen Tiefe der Mitarbeitenden im Team machen konnte. Die Einstellungsentscheidung der Beklagten sei bereits am 02.11.2023 gefallen gewesen, so dass der Kläger nicht mehr mit seiner Bewerbung zum Zug gekommen wäre. Darüber hinaus sei der Kläger für die zu besetzende Stelle objektiv nicht geeignet gewesen und hätte damit unter keinem Gesichtspunkt eine Einstellungschance gehabt. Der Kläger hatte ausweislich seiner Bewerbungsunterlagen lediglich Wirtschaftswissenschaften studiert und hätte daher die Anforderungen der Stellenausschreibung der Beklagte nicht erfüllt und sei daher schon aus diesen Gründen nicht geeignet gewesen. Darüber hinaus habe sich der Kläger den Status als Bewerber im Sinne des AGG treuwidrig verschafft. Die Bewerbung des

Klägers hätte nicht als ernsthafte Bewerbung auf die Stelle als „IT-Leiter (m.w.d) angesehen werden können. Die Bewerbung des Klägers enthalte ein Anschreiben, einen Lebenslauf sowie eine Vielzahl an Zeugnissen und Zertifikaten. Der Kläger gäbe dabei in seinem Anschreiben keinen konkreten Anhaltspunkt, weshalb er für die Stelle aus seiner Sicht geeignet sei. Er erwähne nicht, wie er seine bisherige Berufserfahrung gewinnbringend bei der Beklagten als Leiter IT einbringen könne und nehme dabei auch keinen Bezug auf die geforderten Fähigkeiten aus der Stellenbeschreibung. Darüber hinaus ergebe sich die Rechtsmissbräuchlichkeit auch aus dem Umstand, dass der Kläger in … wohne, also in einer Entfernung einer Autostrecke von … km. Ein ernsthafter Wunsch der Arbeitsaufnahme erscheine aus diesem Hintergrund Prima Facie als unrealistisch. Darüber hinaus habe der Kläger eine Vielzahl von ähnlichen Entschädigungsklagen betrieben. Alleine im Hause der Prozessbevollmächtigten der Beklagten sei der Kläger bayernweit in insgesamt zehn weiteren Verfahren bekannt. Vor diesem Hintergrund bestehe die Vermutung, dass der Kläger deutschlandweit auch in anderen Branchen ähnlich vorgehe. Auch sei zu berücksichtigen, dass der Kläger sehr häufig seine Arbeitsplätze wechsle und der Kläger kaum länger als 15 Monate in einer Anstellung verweile. Dies zeuge nicht gerade von Kontinuität. Die häufigen Wechsel könnten darin begründet sein, dass der Kläger für die jeweiligen Positionen nicht geeignet gewesen sei und aus Gründen in der Person des Klägers eine Beendigung gesucht worden sei. Dies spräche gegen die vom Kläger behaupteten „umfassenden Erfahrungen“. Die Bewerbung enthalte Lücken, die wenn sie nicht erklärt würden gerade eine Ablehnung provozieren würden. Die Bewerbung des Klägers sei daher auch als rechtsmissbräuchlich zu bewerten.

21
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die sowohl beim Arbeitsgericht als auch beim Landesarbeitsgericht eingereichten Schriftsätze der Parteien sowie die Sitzungsniederschriften sowohl beim Arbeitsgericht als auch beim Landesarbeitsgericht Nürnberg verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

22
Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und form- und fristgerecht eingelegt worden (§§ 64 II b ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

23
Die Berufung erweist sich als begründet. Entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts ist die Klage begründet und der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 II AGG.

24
1. Die Klage ist zulässig, insbesondere ist der Klageantrag hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 II Nr. 2 ZPO. Der Kläger durfte die Höhe der von ihm begehrten Entschädigung in das Ermessen des Gerichts stellen (ständige Rechtsprechung vgl. BAG vom 25.11.2021 – 8 AZR 313/20).

25
2. Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet. Der Kläger fällt nach § 6 I Satz 2 Alternative 1 AGG als Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis unter den persönlichen Anwendungsbereich des AGG. Die Beklagte ist Arbeitgeberin im Sinne von § 6 II AGG. Der Kläger hat seinen Entschädigungsanspruch frist- und formgerecht geltend gemacht und eingeklagt,(§ 15 IV AGG, § 61 b I ArbGG).

26
3. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 II AGG.

27
a) Der Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 II AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 I AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus, wobei § 7 I AGG sowohl unmittelbare auch als mittelbare Benachteiligungen verbiete. Das Benachteiligungsverbot in § 7 I AGG, das einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus den Antidiskriminierungsrichtlinien des Unionrechts hergeleiteten

Rechte zu gewährleisten hat, untersagt in dem Anwendungsbereich des AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, unter anderem wegen einer Behinderung.

28
Der Kläger wurde dadurch unmittelbar im Sinne von § 3 I AGG benachteiligt, da er von der Beklagten im Auswahl/Stellenbesetzungsverfahre n für die ausgeschriebene Stelle nicht berücksichtigt wurde, denn er hat eine weniger günstige Behandlung erfahren, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (vgl. BAG vom 31.03.2022 – 8 AZR 238/21, BAG vom 25.11.2021 – 8 AZR 313/20).

29
b) Das Benachteiligungsverbot des § 7 I AGG erfasst nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Das spezielle Benachteiligungsverbot des § 164 II Satz 1 SGB IX verbietet eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung. Zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grundes bzw. zwischen der Benachteiligung und der Schwerbehinderung muss demnach ein Kausalzusammenhang stehen. § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierung im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn, wie im Streitfall die eine Partei Indizien vorträgt, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmung zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat (ständige Rechtsprechung BAG 19.01.2023 – 8 AZR 437/21).

30
Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen.

31
Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts begründet der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zu Gunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung. Diese Pflichtverletzungen sind grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein (ständige Rechtsprechung BAG 19.01.2023 – 8 AZR 437/21),

32
Besteht die Vermutung einer Benachteiligung trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Hierfür gilt allerdings das Beweismaß des sogenannten Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigen Behandlung geführt haben.

33
Ausgehend hiervon hat der Kläger ausreichend Indizien vorgetragen, die besorgen lassen, dass er aufgrund seiner Schwerbehinderung im Auswahlverfahren benachteiligt worden ist. Unwidersprochen hat der Kläger vorgetragen, die Beklagte habe bei der Agentur für Arbeit keinen betreuten Vermittlungsauftrag eingereicht, wozu sie aber verpflichtet gewesen sei und dass sie eine interne Besetzungsprüfung eben so wenig vorgenommen habe wie eine rechtskonforme Gefährdungsanalyse. Zudem sei ein Inklusionsbeauftragter zum Zeitpunkt der Bewerbung des Klägers nicht vorhanden gewesen (siehe hierzu BAG vom 27.03.2025 – 8 AZR 123/24, BAG vom 26.06.2025 – 8 AZR 276/24).

34
c) Die Vermutung kann widerlegt werden, sofern der Arbeitgeber substantiiert vorträgt und gegebenenfalls beweist, dass das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen war, bevor die Bewerbung der klagenden Partei bei ihm eingegangen ist. Deren Schwerbehinderung kann dann im Regelfall nicht „Bestandteil eines Motivbündels“ gewesen sein, das die Entscheidung des Arbeitgebers beeinflusst hat (vgl. hierzu BAG 02.06.2022 – 8 AZR 191/21). Dementsprechend muss unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls

entschieden werden, zu welchem Zeitpunkt das Auswahlverfahren, bezogen auf die Besetzung einer bestimmten Stelle, abgeschlossen worden war. Dies ist spätestens dann der Fall, wenn der Arbeitsvertrag mit dem erfolgreichen Bewerber abgeschlossen wurde (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 11.10.2018 – 26 Sa 681/18). Der für die Beurteilung einer Benachteiligung maßgebliche Zeitpunkt kann jedoch schon vorher gegeben sein, denn die Benachteiligung liegt nicht im Erfolg eines Mitbewerbers, sondern in der Ablehnung des erfolglosen Bewerbers. Entscheidend für die Prüfung eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 II AGG ist der Zeitpunkt der Entscheidung, die Stelle nicht mit dem Bewerber zu besetzen, der den Anspruch nach § 15 II AGG geltend macht. Diese Entscheidung kann im Sinne einer positiven Entscheidung für einen anderen Bewerber oder im Sinne einer nur negativen Entscheidung gegen den abgelehnten Bewerber getroffen werden. So kann ein Bewerber bereits im Rahmen einer Vorauswahl aus diskriminierenden Gründen abgelehnt werden. Es ist dann für seinen Anspruch nach § 15 II AGG ohne Bedeutung, ob und wann später ein Vertrag mit einem Mitbewerber geschlossen wurde (BAG vom 27.03.2025 – 8 AZR 123/24 Rdnr. 33 ff.).

35
Entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen gewesen ist. Nach Auffassung der erkennenden Kammer bedarf es hierzu objektiv feststellbare Anhaltspunkte demnach die subjektive Auswahlentscheidung der Beklagten nach außen hin zu Tage getreten ist. Davon kann jedoch bei Betrachtung der Gesamtumstände nicht ausgegangen werden. Zum einen hat offensichtlich zwischen dem später eingestellten Bewerber und der Beklagten im Zeitpunkt der Bewerbung des Klägers noch keine Einigung bezüglich eines abzuschließenden Arbeitsvertrages vorgelegen. Erstmalig in der Email der Personalleiterin vom 20.11.2023 (Anlage B5 Blatt 133 der erstinstanzlichen Akten) lässt sich entnehmen, dass die Beklagte einen Arbeitsvertrag in den Unterschriftenlauf gegeben hat. Es sind auch keine weiteren Anhaltspunkte dafür gegeben, dass der Abschluss des Einstellungsprozesses nach außen hin kundgetan wurde. Aus der Zeugenbefragung lässt sich nicht entnehmen, der Geschäftsführer habe den Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens kundgetan. Aufgrund der beim Arbeitsgericht durchgeführten Beweisaufnahme kann alleine zu Gunsten der Beklagten unterstellt werden, dass eine Einstellungsentscheidung zu Gunsten des später eingestellten Bewerbers zumindest bei der Personalleiterin schon am 02.11.2023 vorhanden gewesen ist. Es handelt sich dabei jedoch lediglich um die subjektiven Vorstellungen der Personalleiterin. Eine artikulierte Erklärung des Geschäftsführers der Beklagten lässt sich für diesen Zeitpunkt jedoch nicht feststellen. Im Gegenteil, mit dem Durchführen des Vorstellungsgesprächs mit einem weiteren Bewerber am 07.11.2023 und einem erneuten Teamgespräch mit dem später eingestellten Bewerber am 16.11.2023, ist darauf zu schließen, dass der Vorstellungsprozess im Zeitpunkt der Bewerbung des Klägers noch nicht abgeschlossen gewesen ist.

36
Dem vom Kläger geltend gemachten Entschädigungsverlangen kann auch nach Ansicht des Berufungsgerichts nicht der Rechtsmissbrauchseinwand nach § 242 BGB entgegen gehalten werden. Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 II AGG wäre dem Rechtsmissbrauchseinwand ausgesetzt, sofern sich ein Bewerber nicht beworben haben sollte, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihm alleine darum gegangen sein sollte, nur den formalen Status als Bewerber im Sinne des § 6 I Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen.

37
Nach § 242 BGB sind durch unregelmäßiges Verhalten begründete oder erworbene Rechte oder Rechtsstellungen grundsätzlich nicht schutzwürdig. Der Ausnutzung einer rechtsmissbräuchlich erworbenen Rechtsposition kann demnach der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenstehen. Hat der Antragsteller sich die günstige Rechtsposition aber gerade durch ein treuwidriges Verhalten verschafft, liegt eine unzulässige Rechtsausübung im Sinne von § 242 BGB vor (BAG vom 19.05.2016 – 8 AZR 477/14).

38
Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen die den – rechtshindernden – Einwand des Rechtsmissbrauchs begründen trägt nach den allgemeinen Regeln der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast derjenige, der diesen Einwand geltend macht. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union sind jedoch an die Voraussetzungen, unter denen Rechtsmissbrauch angenommen werden kann, strenge Anforderungen zu stellen (etwa EuGH vom 28.01.2015, Az.: C-417/13). Die Feststellung einer missbräuchlichen Praxis verlangt das Vorliegen eines

objektiven und eines subjektiven Elements. Hinsichtlich des objektiven Elements muss sich aus einer Gesamtwürdigung der objektiven Umstände ergeben, dass trotz formaler Einhaltungen 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 (so EuGH vom 17.12.2015 – Az.: C-419/14). Das Missbrauchsverbot ist allerdings nicht relevant, wenn das fragliche Verhalten eine andere Erklärung haben kann, als nur die Erlangung eines Vorteils (EuGH vom 13.03.2014, Az.: C-155/13).

39
aa. Entgegen der Annahme der Beklagten lassen sich dem Bewerbungsschreiben des Klägers bereits keine objektiven Umstände entnehmen, die den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers erlauben würden. Wie viel „Mühe“ ein Bewerber sich mit seinem Bewerbungsschreiben gegeben hat, wie intensiv er auf die in der Stellenanzeige formulierten Anforderungen eingeht und wie eindringlich und überzeugend er ein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle bekundet und erläutert hat, mag zwar ein Umstand sein, der für die konkrete Auswahlentscheidung des Arbeitgebers den Ausschlag geben kann. Es existiert hingegen weder ein Erfahrungssatz des Inhaltes, dass nur derjenige, der ein entsprechendes Bewerbungsschreiben verfasst, an der Stelle interessiert ist, noch der gegenteilige Erfahrungssatz, dass derjenige, dessen Bewerbungsschreiben diese Vorgaben nicht entspricht, sich nur mit dem Ziel bewirbt, die formale Position des Bewerbers im Sinne von § 6 I Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Entschädigungsansprüche nach § 15 II AGG geltend machen zu können (BAG vom 19.05.2016, – 8 AZR 477/14).

40
bb. Die Beklagte kann sich gegenüber dem vom Kläger geltend gemachten Entschädigungsanspruch auch nicht mit Erfolg drauf berufen, der Kläger sei für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet.

41
Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit seine frühere Rechtsprechung aufgegeben und ab dem Jahr 2016 die Auffassung vertreten, dass gegen das Erfordernis der objektiven Eignung bereits der Umstand spricht, dass § 15 II Satz 2 AGG den Entschädigungsanspruch für Personen, die „bei benachteiligungsfreier Auswahl“ nicht eingestellt worden wären, nicht ausschließt, sondern lediglich der Höhe nach begrenzt (BAG vom 19.05.2016, – 8 AZR 477/14). Die objektive Eignung ist allerdings zu unterscheiden von der individuellen fachlichen und persönlichen Qualifikation des Bewerbers, die nur als Kriterium der Auswahlentscheidung auf der Ebene der Kausalität zwischen Benachteiligung und Grund im Sinne von § 1 AGG eine Rolle spielt. Denn auch Bewerber, welche die auf der zu besetzenden Stelle auszuübenden Tätigkeiten grundsätzlich verrichten können, ohne aber jede Voraussetzung des Anforderungsprofils zu erfüllen, bedürfen des Schutzes vor Diskriminierung, weil gerade Anforderungsprofile an Stellenanzeigen häufig Qualifikationen benennen, deren Vorhandensein der Arbeitgeber sich für den Idealfall zwar wünscht, die aber keinesfalls zwingende Voraussetzung einer erfolgreichen Bewerbung sind (BAG vom 07.04.2011, – 8 AZR 679/09).

42
Auch die Angabe des Klägers in seinem Bewerbungsschreiben zu seinem derzeitigen Wohnort lässt keinesfalls einen Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten zu, zumal der Kläger in seinem Lebenslauf eine jederzeitige Umzugsbereitschaft dokumentierte. Auch aus der Anzahl der geführten AGG-Verfahren lassen sich keine Rückschlüsse auf eine fehlende subjektive Ernsthaftigkeit einer Bewerbung ziehen. 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 Bewerber, weil er sich entgegen den Vorgaben des AGG bei der Auswahl- und Besetzungsentscheidung diskriminiert sieht, mit der Entschädigungsklage zulässigerweise seine Rechte nach dem AGG wahrnimmt (BAG vom 18.06.2015 – 8 AZR 848/13 (A), BAG vom 24.01.2013 – 8 AZR 429/11 und BAG vom 13.10.2011 – 8 AZR 608/10).

43
4. Die Höhe der Entschädigung gemäß § 15 II AGG ist nach Auffassung der erkennenden Kammer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls in Höhe von 1,5 Bruttomonatsgehältern des auf der ausgeschriebenen Stelle erzielbaren Bruttomonatsverdienstes festzusetzen. Aufgrund des Sachvortrags der Beklagten hätte sich das monatliche Gehalt der zu besetzenden Stelle zwischen 6.500,00 Euro und

7.500,00 Euro brutto bewegt. Die erkennende Kammer ging daher von einem Mittelbetrag in Höhe von 7.000,00 Euro aus, sodass sich ein Entschädigungsbetrag in Höhe von 10.500,00 Euro ergibt.

44
Die Verpflichtung zur Zahlung der geltend gemachten Zinsen ergibt sich aus §§ 291, 288 II BGB.

III.

45
Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 91 I Satz 1 ZPO).

46
Die Revision war für die Beklagte zuzulassen, da die erkennende Kammer von einer grundsätzlichen Bedeutung in der Frage ausgegangen ist, inwieweit die Beendigung des Auswahlverfahrens aufgrund eines objektivierbaren Sachverhalts nach außen getreten ist oder ob alleine die subjektive Vorstellung des Arbeitgebers bezüglich der Beendigung des Auswahlverfahrens ausreichend ist.