

Titel:

Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung als Voraussetzung für Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG im Bewerbungsverfahren

Normenketten:

AGG § 1, § 3 Abs. 1, § 7 Abs. 1, § 15 Abs. 2, § 22

SGB IX § 164 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die Vermutung der Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung iSv § 22 AGG kann nur begründet werden, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung des Bewerbers bekannt war oder er diese kennen musste. Deshalb muss ein Bewerber, der seine Schwerbehinderung bei der Behandlung seiner Bewerbung berücksichtigt wissen will, den (potentiellen) Arbeitgeber hierüber in Kenntnis setzen, soweit dieser nicht ausnahmsweise bereits über diese Information verfügt. Andernfalls fehlt es an der (Mit-)Ursächlichkeit der (Schwer-)Behinderung für die benachteiligende Maßnahme. (Rn. 24) (redaktioneller Leitsatz)

2. Eine hinreichende Mitteilung einer Schwerbehinderung liegt vor, wenn die Mitteilung in einer Weise in den Empfangsbereich des Arbeitgebers gelangt, die es diesem ermöglicht, die Schwerbehinderung des Bewerbers zur Kenntnis zu nehmen. Dem Arbeitgeber muss die erforderliche Mitteilung entsprechend § 130 BGB zugehen. Dabei ist eine Information im Bewerbungsschreiben oder an gut erkennbarer Stelle im Lebenslauf regelmäßig ausreichend. Unter Umständen kann auch eine gesonderte Mitteilung genügen. Zur Mitteilung der Schwerbehinderung kann auch die "Vorlage" des Schwerbehindertenausweises ausreichend sein; allerdings genügt es nicht, wenn eine Kopie des Schwerbehindertenausweises lediglich den Anlagen beigefügt wird, ohne dass im Bewerbungsschreiben oder Lebenslauf hierauf ausreichend hingewiesen wird. (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)

3. An diesen Grundsätzen gemessen genügt es nicht, wenn der Bewerber, ohne darauf explizit hinzuweisen, der Bewerbung eine Anlage beifügt, die die Seite 1 eines Teil-Abhilfebescheides enthält, in dem von GdB von 90 genannt wird. (Rn. 26 – 30) (redaktioneller Leitsatz)

1. Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG wegen behaupteter Benachteiligung im Bewerbungsverfahren aufgrund einer Schwerbehinderung kommt nur dann in Betracht, wenn der ausschreibende Arbeitgeber von der Schwerbehinderung Kenntnis hatte oder hätte haben müssen. (redaktioneller Leitsatz)

2. Für eine hinreichende Mitteilung der Schwerbehinderung genügt regelmäßig eine Information im (hier: digitalen) Bewerbungsschreiben oder an gut erkennbarer Stelle im Lebenslauf. Nicht ausreichend ist es dagegen, den Anlagen eine Kopie des Schwerbehindertenausweises oder wie hier des (Teilabhilfe-)Bescheides bzgl. der Feststellung der Schwerbehinderung beizufügen, ohne dass im Anschreiben oder Lebenslauf darauf hingewiesen wird. Der ausschreibende Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, jede einzelne Anlage einer Bewerbung zur Kenntnis zu nehmen. (Leitsätze der Redaktion) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Entschädigungsanspruch, Benachteiligungsverbot, Kausalitätsnachweis, Beweislastumkehr, Bewerbungsverfahren, Kenntnis des Arbeitgebers, Schwerbehinderung

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird auf € 40.000,00 festgesetzt.
4. Die Berufung wird, soweit sie nicht von Gesetzes wegen zulässig ist, nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um einen Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

2

Der am ... geborene Kläger hat Betriebswirtschaftslehre und Rechtswissenschaft studiert und ist ausweislich seines unbefristeten Schwerbehindertenausweises vom 17.07.2024 (Anl. K7) mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 90 schwerbehindert.

3

Die Beklagte ist im Softwaregeschäft tätig und hat rund 480 Mitarbeiter in München und rund 914 Mitarbeiter deutschlandweit. Über ihre Internetseite und über das Online-Netzwerk „LinkedIn“ veröffentlichte sie im Mai 2025 eine Stellenausschreibung für eine Stelle als „Head of Product“ (Anl. K1). Auf diese Arbeitsstelle bewarb sich der Kläger am 07.05.2025 über die Internetseite der Beklagten (Anl. K2) und erhielt hierüber von der Beklagten eine Eingangsbestätigung (Anl. K4). Beigefügt war der Bewerbung ein 15-seitiger Lebenslauf. In diesem wies der Kläger weder in der vorangestellten Einleitung („Introduction“) noch unter der Überschrift „Personal“ (engl. für „Persönliches“) auf seine Schwerbehinderung hin (Anl. B8). Ohne dass darauf explizit hingewiesen worden ist, lag der Bewerbung eine Anlage bei, die die Seite 1 des Teil-Abhilfebescheides der Landeshauptstadt Düsseldorf vom 21.11.2024 (Anl. K3) enthielt. Hierin wurde der Grad der Behinderung von 90 genannt.

4

Am 14.05.2025 erhielt der Kläger eine Absage durch die Beklagte, die ohne Begründung erteilt wurde (Anl. K5).

5

Mit Schreiben vom 19.05.2025 machte der Kläger einen Anspruch auf Entschädigung gegenüber der Beklagten geltend (Anl. K6).

6

Der Kläger trägt vor, dass für vergleichbare Stellen üblicherweise ein Bruttojahresgehalt von nicht weniger als 160.000,00 € bezahlt werde.

7

Der Kläger trägt weiter vor, dass die Beklagte die ausgeschriebene Stelle der Agentur für Arbeit nicht ordnungsgemäß gemeldet habe. Zudem habe sie den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung nicht über seine Bewerbung unterrichtet.

8

Der Kläger ist der Ansicht, er habe ausreichend über seine Schwerbehinderteneigenschaft informiert, da seine Bewerbung samt Teil-Abhilfebescheid in die tatsächliche Verfügungsgewalt der Beklagten gelangt sei. Es könne ihm nicht angelastet werden, wenn die Beklagte dieses Dokument nicht zur Kenntnis genommen hat. Die Beklagte habe es versäumt, einen Hinweis zu geben, wie ihr besondere Informationen mitgeteilt werden könnten.

9

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine in das Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung, jedoch mindestens 40.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

10

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Hilfsweise für den Fall, dass der Einwand des Rechtsmissbrauchs im Rahmen der Klage entscheidungserheblich sein wird, beantragt die Beklagte im Wege der Widerklage zudem:

1. Der Kläger und Widerbeklagte wird verurteilt, in Textform Auskunft darüber zu erteilen, wie viele Bewerbungen er im Zeitraum der letzten 12 Monate vor Klageerhebung versandt hat.

2. Der Kläger und Widerbeklagte wird verurteilt, in Textform Auskunft darüber zu erteilen, in wie vielen Fällen er hiervon in den letzten 12 Monaten vor Klageerhebung Entschädigungsansprüche gem. § 15 AGG außergerichtlich geltend gemacht hat.
3. Der Kläger und Widerbeklagte wird verurteilt, in Textform Auskunft darüber zu erteilen, wie viele Klageverfahren er vor deutschen Arbeitsgerichten wegen geltend gemachter Entschädigungen gem. § 15 AGG in den letzten 12 Monaten vor Klageerhebung geführt hat.
4. Der Kläger und Widerbeklagte wird verurteilt, in Textform Auskunft darüber zu erteilen, wie viele rechtshängige Klageverfahren er vor deutschen Arbeitsgerichten wegen geltend gemachter Entschädigungen gem. § 15 AGG aktuell führt.
5. Der Kläger und Widerbeklagte wird verurteilt, in Textform Auskunft darüber zu erteilen, in wie vielen Fällen er Entschädigungszahlungen in den letzten 12 Monaten vor Klageerhebung wegen geltend gemachter Diskriminierung gem. § 15 AGG klageweise erstritten bzw. durch gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich erzielt hat.
6. Der Kläger und Widerbeklagte wird verurteilt, in Textform Auskunft darüber zu erteilen, welche Höhe von Entschädigungszahlungen er in den letzten 12 Monaten vor Klageerhebung wegen geltend gemachter Diskriminierung gem. § 15 AGG klageweise erstritten bzw. durch gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich erzielt hat.
7. Der Kläger und Widerbeklagte wird verurteilt, die Vollständigkeit und Richtigkeit der von ihm auf die Anträge zu Ziffer 1.-6.erteilten Auskünfte an Eides statt zu versichern.
8. Für den Fall, dass der Kläger und Widerbeklagte die Auskünfte zu den Anträgen zu Ziff. 1.-6. nicht erteilt und die Vollständigkeit und Richtigkeit gem. Antrag zu Ziff. 7 nicht an Eides statt versichert, wird bereits jetzt beantragt, zur Erzwingung der Verpflichtungen aus den Ziff. 1-7. ein Zwangsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, einen Betrag von je 5000 € aber nicht unterschreiten sollte, oder Zwangshaft zu verhängen.

11

Der Kläger beantragt

Abweisung der Widerklage.

12

Die Beklagte trägt vor, bei ihr bestehe weder ein Betriebsrat noch eine Schwerbehindertenvertretung. Die im Rahmen der Stelle „Head of Product“ gestellten Anforderungen habe der Kläger nicht erfüllt. Die Stelle aus dem Streitgegenständlichen Bewerbungsverfahren sei durch keinen Bewerber besetzt worden, da kein geeigneter Kandidat gefunden worden sei.

13

Die Beklagte ist der Ansicht, die Unkenntnis von der Schwerbehinderung könne ihr nicht vorgeworfen werden. Der Kläger hätte in seiner Bewerbung auf seine Schwerbehinderung in seiner Bewerbung hinweisen müssen.

14

Zudem hält die Beklagte das Vorgehen des Klägers für rechtsmissbräuchlich, da ihr bereits eine Vielzahl von Verfahren bekannt sei, die der Kläger bundesweit vor Arbeitsgerichten mit der Absicht führe, hohe Entschädigungszahlungen zu erhalten. Sie ist der Ansicht, ihr stehe gegen den Kläger ein Auskunftsanspruch über die bereits geltend gemachten Entschädigungen, die erhaltenen Zahlungen und die gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren zu.

15

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze, die Sitzungsprotokolle und den sonstigen Akteninhalt nach § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

16

Die zulässige Klage ist unbegründet.

I.

17

1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist eröffnet gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG. Die Parteien streiten über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

18

2. Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts München folgt aus §§ 46 Abs. 2 i.V.m. 12, 17 ZPO.

19

3. Der Klageantrag ist zudem hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger durfte die Höhe der von ihm begehrten Entschädigung in das Ermessen des Gerichts stellen. Grundlage hierfür ist § 15 Abs. 2 S. 1 AGG, der für einen Schaden, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld vorsieht. Dem Gericht wird bei der Bestimmung der Höhe der Entschädigung ein Beurteilungsspielraum eingeräumt, weshalb eine Bezifferung des Zahlungsantrags nicht notwendig ist. Erforderlich ist allein, dass der Kläger Tatsachen, die das Gericht bei der Bestimmung des Betrags heranziehen soll, benennt und die Größenordnung der geltend gemachten Forderung angibt (vgl. BAG, Urteil vom 15.03.2012 – 8 AZR 160/11). Dem ist der Kläger vorliegend nachgekommen.

II.

20

Die Klage ist jedoch unbegründet. Dem Kläger steht gegen die Beklagte kein Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 AGG zu.

21

Zwar hat der Kläger den Anspruch form- und fristgerecht geltend gemacht und eingeklagt, § 15 Abs. 4 AGG, § 61b Abs. 1 AGG, jedoch liegt kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 AGG vor.

22

Es ist zwar davon auszugehen, dass der Kläger eine weniger günstige Behandlung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG erfahren hat, indem er im Einstellungsverfahren nicht berücksichtigt wurde, da es nicht darauf ankommt, ob es tatsächlich einen anderen Bewerber gegeben hat, der ausgewählt wurde (BAG, Urt. v. 19.12.2019 – 8 AZR 2/19, NZA 2020, 707, Rn. 28f). Jedoch ist nicht von einer Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes auszugehen. Um diesen Kausalzusammenhang zu begründen, hätte der Kläger Indizien im Sinne von § 22 AGG für die Tatsache, dass er eine Benachteiligung aufgrund seiner Schwerbehinderung erfahren hat, darlegen und unter Beweis stellen müssen. Nach Ansicht der Kammer sind solche Indizien durch den Kläger jedoch nicht ausreichend substantiiert dargelegt worden. Da die Beklagte von der Schwerbehinderung des Klägers keine Kenntnis hatte und diese auch nicht hätte kennen müssen, ist ein Kausalzusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und der Nichtberücksichtigung im Bewerbungsverfahren ausgeschlossen.

23

1. Die Vorschrift des § 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 vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast (Vollbeweis) dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Es müssen Indizien vorgetragen werden, 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 (BAG, Urteil vom 19.01.2023 – 8 AZR 437/21, NZA 2023, 688, Rn. 31ff).

24

Die Vermutung der Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung i.S.v. § 22 AGG kann allerdings nur begründet werden, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung des Bewerbers/der Bewerberin bekannt war oder er diese kennen musste. Deshalb muss ein Bewerber, der seine Schwerbehinderung bei der Behandlung seiner Bewerbung berücksichtigt wissen will, den (potenziellen) Arbeitgeber hierüber in Kenntnis setzen, soweit dieser nicht ausnahmsweise, so gegebenenfalls bei internen Bewerbern, bereits über diese Information verfügt. Andernfalls fehlt es an der (Mit-)Ursächlichkeit der (Schwer-)Behinderung für die benachteiligende Maßnahme (BAG, Urteil vom 17.12.2020 – 8 AZR 171/20, NZA 2021, 631, Rn. 33 m.w.N.).

25

Eine hinreichende Mitteilung einer Schwerbehinderung liegt vor, wenn die Mitteilung in einer Weise in den Empfangsbereich des Arbeitgebers gelangt, die es diesem ermöglicht, die Schwerbehinderung des Bewerbers zur Kenntnis zu nehmen. Dem Arbeitgeber muss die erforderliche Mitteilung entsprechend § 130 BGB zugehen. Dabei ist eine Information im Bewerbungsschreiben oder an gut erkennbarer Stelle im Lebenslauf regelmäßig ausreichend. Unter Umständen kann auch eine gesonderte Mitteilung genügen. Zur Mitteilung der Schwerbehinderung kann auch die „Vorlage“ des Schwerbehindertenausweises ausreichend sein; allerdings genügt es nicht, wenn eine Kopie des Schwerbehindertenausweises lediglich den Anlagen beigefügt wird, ohne dass im Bewerbungsschreiben oder Lebenslauf hierauf ausreichend hingewiesen wird (BAG, Urteil vom 17.12.2020 – 8 AZR 171/20, NZA 2021, 631, Rn. 35 m.w.N.).

26

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze gelangt die Kammer zu der Ansicht, dass keine Indizien im Sinne von § 22 AGG für eine Diskriminierung dargelegt wurden.

27

Zwar ist es aufgrund des Vortrags des Klägers denkbar, dass im Rahmen des Bewerbungsverfahrens gegen Formvorschriften des § 164 Abs. 1 SGB IX verstoßen wurde, jedoch mangelt jedenfalls es an dem notwendigen Kausalzusammenhang zwischen der Nichtberücksichtigung des Klägers im Bewerbungsverfahren und seiner Schwerbehinderung, da die Beklagte letztere nicht kannte und sie auch nicht hätte kennen müssen.

28

Denn aus Sicht der Kammer reicht es nicht aus, wenn der Kläger ohne weiteren Hinweis in Anschreiben oder Lebenslauf als Anlage lediglich die Seite 1 des Teil-Abhilfebescheids übermittelt. In diesem Fall kann der Beklagten die Unkenntnis nicht vorgeworfen werden. Dies muss erst recht gelten, wenn das BAG nach den oben stehenden Ausführungen schon die Vorlage eines Schwerbehindertenausweises als Anlage für unzureichend hält, sofern darauf nicht anderweitig hingewiesen wurde. Der Teil-Abhilfebescheid wurde vom Kläger nur unvollständig vorgelegt und hat damit eine nur geringe Aussagekraft. Auch gibt es keine Dokumentenbezeichnung, die von vornherein unmissverständlich klar machen würde, dass mit dem dort abgelegten Dokument die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers geltend gemacht werden sollte. (so auch LAG Baden-Württemberg Ur. v. 29.04.2026 – 4 Sa 71/25, BeckRS 2026, 10270 Rn. 36-52, beck-online).

29

Auch der Einwand des Klägers, die unterbliebene Kenntnisnahme sei auf die Unachtsamkeit der Beklagten zurückzuführen, verfährt nicht. Zwar handelt es sich bei der Onlinebewerbungsmöglichkeit um eine von der Beklagten ausgestaltete Empfangseinrichtung, durch die die Bewerbung in ihre tatsächliche Verfügungsgewalt gelangt ist. Jedoch bestand hier wie auch in der Papierwelt die Möglichkeit, der Beklagten Dokumente durch Hochladen zur Verfügung zu stellen. Diese Möglichkeit hat der Kläger im Rahmen seiner Bewerbung auch wahrgenommen. Eine explizite Rubrik oder Möglichkeit, die Schwerbehinderteneigenschaft online direkt anzuklicken, ist in diesem Zusammenhang nicht erforderlich. Um ein Kennenmüssen der Schwerbehinderung zu begründen, ist nach der Rechtsprechung des BAG vielmehr sowohl in der Papier- wie in der digitalen Welt maßgeblich, dass darauf in Anschreiben oder Lebenslauf hingewiesen wird. Eine uneingeschränkte Pflicht des ausschreibenden Arbeitgebers, jede einzelne Anlage einer Bewerbung auch wirklich zur Kenntnis zu nehmen, lässt sich dem nicht entnehmen.

Erforderlich ist vielmehr eine Bezugnahme in den entscheidenden Unterlagen, dem Lebenslauf oder dem Anschreiben, wodurch dem Arbeitgeber auch eine Möglichkeit zur Kenntnisnahme der einzelnen Anlagen gegeben wird. Einen solchen Hinweis hat der Kläger unstreitig nicht erteilt. Damit kann nach Ansicht der Kammer eine Kausalität für eine Nichtberücksichtigung nicht begründet werden.

30

Nachdem der Anspruch auf Entschädigung bereits an der fehlenden Kausalität scheitert, kann die Frage, ob der Kläger für die Stelle geeignet gewesen wäre und ob sein Verhalten rechtsmissbräuchlich ist, offenbleiben. Da der Einwand des Rechtsmissbrauchs nicht entscheidungserheblich ist und damit die entsprechende Bedingung nicht eingetreten ist, fällt die Widerklage nicht zur Entscheidung an.

III.

31

1. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger als voll unterliegende Partei gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. 91 Abs. 1 ZPO zu tragen.

32

2. Die Streitwertentscheidung ergibt sich aus § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO.

33

3. Gründe, gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG die Berufung gesondert zuzulassen, liegen nicht vor. Gegen dieses Urteil kann der Kläger nach Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung Berufung einlegen.