AG München, Endurteil v. 20.08.2026 – 274 C 17839/25

Titel:

Auskunftsanspruch des (schwerbehinderten) Stellenbewerbers gegen den Personalvermittler zur Durchsetzung von Ansprüchen aus § 15 AGG

Normenketten:

AGG § 15
BGB § 242
GVG § 13
SGB IX § 164

Leitsätze:

1. Einem Stellenbewerber kann gegen ein Personalvermittlungsunternehmen, welches die von ihm zugesandten Bewerbungsunterlagen angenommen und weitergeleitet hat und ihm eine Absage hat zukommen lassen, zur Vorbereitung eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 AGG ein Auskunftsanspruch aus § 242 BGB zustehen, wenn die Identität des Arbeitgebers nicht bekannt und für den Bewerber nicht zumutbar selbst zu beschaffen ist. (Rn. 4 – 14) (redaktioneller Leitsatz)
2. Für eine Auskunftsklage des Stellenbewerbers gegen einen Personalvermittler zur Vorbereitung der Durchsetzung eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 1, Abs. 2 AGG ist der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten eröffnet. (Rn. 3) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Auskunftsanspruch, Interessenabwägung, Diskriminierungsschutz, Scheinbewerbung, Schwerbehinderung, Benachteiligungsverbot, Stellenbewerber, Personalvermittler, Treu und Glauben

Tenor

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Auskunft darüber zu erteilen, für welchen Arbeitgeber sie die Stelle als „Leiter/in IT Digitale Transformationen (w/m/d) in … für ein …“ über das Online Stellenportal www.stepstone.de ab dem … ausgeschrieben hat.

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

3. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

Beschluss

Der Streitwert wird auf 2.500,00 € festgesetzt.

Entscheidungsgründe

I.

1
Gemäß § 495 a ZPO bestimmt das Gericht das Verfahren nach billigem Ermessen. Innerhalb dieses Entscheidungsrahmens berücksichtigt das Gericht grundsätzlich den gesamten Akteninhalt. Das Urteil ist gemäß § 313 a ZPO verkürzt, da ein Rechtsmittel gegen das Urteil unzweifelhaft nicht zulässig ist: Für die Zulässigkeit einer Berufung muss eine Beschwer von über 1.000 Euro gegeben sein (§ 511 Abs. 2 Nr. 1 ZPO). Die Verurteilung zur Auskunftserteilung liegt unter diesem Wert. Es braucht daher keines Tatbestands, also keiner gesonderten Darstellung des unstrittigen und strittigen Sachverhalts und bisherigen Verfahrensablaufs.

II.

2
Die zulässige Klage hat in der Sache Erfolg.

3

1. Der Rechtsweg zur ordentlichen Gerichtsbarkeit ist für die Auskunftsklage zur Vorbereitung der Durchsetzung eines eventuellen Anspruchs nach § 15 Abs. 1. Abs. 2 AGG, welche dann vor den Gerichten für Arbeitssachen zu erfolgen hätte, eröffnet, vgl. BAG Beschluss vom 27.08.2008, 5 AZB 71/08, NZA 2008, 1259. Die Klage ist auch im Übrigen zulässig, insbesondere ist das angerufenen Gericht gem. §§ 23 Nr. 1, 71 Abs. 1 GVG sachlich und gem. §§ 12, 17 ZPO örtlich zuständig.

4
2. Die Klage ist auch begründet, da dem Kläger der geltend gemachte Auskunftsanspruch gem. § 242 BGB zusteht.

5
Nach Treu und Glauben gemäß § 242 BGB besteht eine Auskunftspflicht – auch gegenüber Dritten –, wenn die zwischen den Parteien bestehenden Rechtsbeziehungen es mit sich bringen, dass der Anspruchsberechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist, er sich die zur Vorbereitung und Durchsetzung seines Anspruchs notwendigen Auskünfte nicht auf zumutbare Weise selbst beschaffen kann und der Verpflichtete sie unschwer, d.h. ohne unbillig belastet zu sein, zu geben vermag. Dieser Grundsatz ist auf die Beauskunftung der Identität eines Arbeitgebers, der sich bei der Stellenausschreibung und Bewerbungssammlung eines Dritten bedingt und dabei anonym bleibt, anzuwenden.

6
a) Der Kläger steht vorliegend zur Beklagten, die die von ihm zugesandten Bewerbungsunterlagen angenommen und weitergeleitet hat und ihm eine Absage hat zukommen lassen, in einem jedenfalls vertragsähnlichen Verhältnis, mithin einer für den Auskunftsanspruch aus § 242 BGB jedenfalls ausreichenden Sonderverbindung.

7
b) Die Unkenntnis des Klägers von der Identität der Arbeitgeberperson ist unverschuldet. Unterstellt man die Verletzung des Benachteiligungsverbots, so fallen die zur Vorbereitung und Durchsetzung des Schadensersatzanspruchs nach § 15 AGG nötigen Informationen zweifelsfrei in die Sphäre des Verletzers und sind für den – im Sinn der Arbeitshypothese – verletzten Kläger nicht zugänglich. Dass der Kläger andere geeignete Informationsmöglichkeiten nicht genutzt oder vorhandene Informationen vorwerfbar nicht gesichert hätte, ist weder vorgetragen noch ersichtlich. Die eigene Informationsbeschaffung ist dem Kläger insoweit auch nicht möglich.

8
c) Der Beklagten ist die begehrte Auskunftserteilung unschwer möglich. Der Aufwand hierfür ist äußerst niederschwelliger bürokratischer Art, sodass die Beklagte weder tatsächlich noch finanziell unbillig belastet wird. In rechtlicher Hinsicht macht sich die Beklagte auch gegenüber ihrem Auftraggeber nicht schadensersatzpflichtig, da sie eine rechtliche Pflicht erfüllt.

9
d) Die Zuerkennung des Auskunftsanspruchs ist auch im Rahmen der einzelfallbezogenen umfassenden Interessenabwägung geboten. Bei dieser Interessenabwägung stehen sich vorliegend das Interesse der Klägers an der Kenntnis von der Arbeitgeberperson zur Prüfung und eventuellen Durchsetzung eines Anspruchs nach § 15 AGG und das Interesse der Beklagten als Personalvermittlungsunternehmen an der Geheimhaltung dieser Information gegenüber.

10
Der Kläger hat die Möglichkeit eines gegen den unbekannten Arbeitgeber bestehenden Anspruchs nach § 15 Abs. 1, Abs. 2 AGG schlüssig dargelegt. Unstreitig besteht beim Kläger eine Schwerbehinderung, hat er sich unter Offenlegung dieser auf die streitgegenständliche Stellenanzeige beworben und wurde abgelehnt. Die Kenntnis des Arbeitsgebers von der Schwerbehinderung wird vermutet, wenn – wie hier – ein Hinweis im Anschreiben und/oder den eingereichten Bewerbungsunterlagen gegeben ist. Der Kläger behauptet – ohne dass er mit Rücksicht auf die Sphärentheorie hierfür nähere Anhaltspunkte liefern müsste –, dass die Beklagte ihren Förderpflichten nach § 164 SGB IX nicht hinreichend nachgekommen sei. Solange die Erfüllung der Förderpflichten nicht dargelegt ist – wie vorliegend der Fall, streitet eine widerlegliche Vermutung dafür, dass die Ablehnungsentscheidung des Arbeitsgebers auf dem Umstand der Schwerbehinderung des Bewerbers beruht. Damit wären Schadenersatzansprüche nach § 15 AGG

begründet. Ein derartiger Anspruch muss nicht dem Grunde nach feststehen, um den Auskunftsanspruch zu begründen. Ohne Preisgabe der Identität des Arbeitgebers kann der Kläger das Bestehen von Ansprüchen schlichtweg nicht verifizieren und solche nicht geltend machen.

11
Die begehrte Auskunft ist zur Zielerreichung geeignet, erforderlich und zumutbar. Dem Kläger ist es nicht zumutbar, sich auf Aussagen eines Personalvermittlungsunternehmens über den Ablauf eines Bewerbungsprozesses, die den Verdacht der Verletzung des Benachteiligungsverbots ausräumen sollen, zu verlassen. Die getätigten Angaben darüber, dass bereits zwei andere Bewerber in der engeren Auswahl waren und weitere gar nicht mehr zugelassen wurden, sind für den Kläger vorliegend bereits wegen der Unkenntnis über die Arbeitgeberidentität weder prüfbar noch einem Gegenbeweisantritt zugänglich. Nicht umsonst hat sich der Arbeitgeber die Erfüllung der Förderpflichten nach § 164 SGB IX darzulegen. Er kann sich auch insoweit nicht hinter einer Personalvermittlungsagentur verstecken. Vorliegend hat die Beklagte auch nicht zur Erfüllung der Förderpflichten durch den Arbeitgeber vorgetragen.

12
Die Geltendmachung des Auskunftsanspruchs ist auch nicht wegen Rechtsmissbrauchs gehindert. Die hierfür beklagtenseitig vorgetragenen Aspekte tragen die Annahme, dass es sich vorliegend um eine Scheinbewerbung handele, bei der die Erlangung von Entschädigungsleistungen nach § 15 AGG im Fokus der Bewerbungsbestrebungen stünde (vgl. EuGH, Urteil vom 28.07.2026 – C 423/25 – juris), nicht. Insbesondere kann die Bezeichnung eines anderen Unternehmens im Empfängeradressfeld des Briefkopfs mannigfaltige Gründe haben, eine Vielfachverwendung vorgefertigter Musteranschreiben dürfte im Übrigen in der Praxis den Regelfall bilden und lässt allenfalls darauf schließen, dass es sich beim Bewerbungsversand nicht um ein singuläres Verhalten handelt und der Absender nicht sorgsam vorging. Angesichts der Marktlage dürfte es aber als legitim angesehen werden, sich mehrfach und sogar massenhaft zu bewerben.

13
Auch aus dem Umstand, dass noch ein Anstellungsverhältnis besteht und aus der Anzahl der geführten AGG-Verfahren lässt sich kein Rückschluss auf fehlende subjektive Ernsthaftigkeit der streitgegenständlichen Bewerbung des Klägers ziehen.

14
Hieran sind strenge Anforderungen zu stellen, zumal die europarechtlichen Gleichbehandlungsrichtlinien fordern, dass Sanktionen für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind. Dem effet-utile-Gebot würde es zuwiderlaufen, wenn der Anspruchsberechtigte zu stark in Rechtfertigungszwang hinsichtlich der Anspruchsverfolgung gesetzt würde.

III.

15
Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO.

IV.

16
Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit hat ihre Rechtsgrundlage in den §§ 708 Nr. 11, 713 ZPO.

V.

17
Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 63 Abs. 2 S. 1 GKG, 3 ZPO.