

ARBEITSRECHT

FEBRUAR 2025

Aktuelle Rechtsprechung zum AGG

Mit diesem Newsletter möchten wir auf zwei Entscheidungen im Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hinweisen.

1. Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG - Benachteiligung wegen des Geschlechts - Einwand des Rechtsmissbrauchs

§ 15 AGG „Entschädigung und Schadensersatz“ lautet auszugsweise:

- (1) *Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.*
- (2) *Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.*
- (3) ...
- (4) *Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.*
- (5) ...
- (6) ...

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 19.09.2024, Az. 8 AZR 21/24, entschieden, dass das Entschädigungsverlangen eines erfolglosen Bewerbers nach § 15 Abs. 2 AGG dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt sein kann.

a) Sachverhalt

Die Parteien stritten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Der im Jahr 1994 geborene Kläger hat Abitur und ist ausgebildeter Industriekaufmann. Er ist wohnhaft in L bei O und war zuletzt arbeitslos. Im Zeitpunkt der Einleitung des vorliegenden Klageverfahrens absolvierte er nach eigenen Angaben ein Fernstudium „zum Wirtschaftsjuristen (LL.M.)“. Der Kläger bewarb sich in der Vergangenheit bei verschiedenen Arbeitgebern auf Stellenausschreibungen für eine „Sekretärin“ und führte im Nachgang Entschädigungsprozesse aufgrund einer behaupteten Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Am 03.01.2023 bewarb sich der Kläger bei der Beklagten, die in Dortmund eine Ingenieurgesellschaft betreibt, auf eine im Portal „Indeed“ veröffentlichte Stellenanzeige, für eine „Bürokauffrau/Sekretärin“. Der Kläger erhielt auf seine Bewerbung von der Beklagten keine Rückmeldung. Die Stellenanzeige wurde zwischenzeitlich auf der Website gelöscht und die Stelle wurde von der Beklagten mit einer Frau besetzt.

Mit seiner Klage hat der Kläger von der Beklagten die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die Stelle sei entgegen § 11 AGG unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben, sondern ausschließlich an weibliche Personen adressiert gewesen. Die sich daraus begründende Vermutung, dass seine Bewerbung wegen seines männlichen Geschlechts keine Berücksichtigung gefunden habe, habe die Beklagte nicht widerlegt.

Das Arbeitsgericht (ArbG) hat die Klage durch Versäumnisurteil abgewiesen und dieses nach Einspruch des Klägers aufrechterhalten. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat die Berufung zurückgewiesen.

b) Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers wurde durch das BAG als unbegründet angesehen. Dem Entschädigungsverlangen des Klägers stehe der durchgreifende Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegen.

Rechtsmissbrauch ist anzunehmen, sofern diese Person sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihr darum ging, nur den formalen Status als Bewerber i.S.v. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadensersatz geltend machen zu können. Zwar führt nicht jedes rechts- oder pflichtwidrige Verhalten stets oder auch nur regelmäßig zur Unzulässigkeit der Ausübung der

hierdurch erlangten Rechtsstellung. Hat der Anspruchsteller sich die günstige Rechtsposition aber gerade durch ein treuwidriges Verhalten verschafft, liegt eine unzulässige Rechtsausübung i.S.v. § 242 BGB vor.

(1)

Die Rechtsmissbräuchlichkeit des Entschädigungsverlangens des Klägers folgte allerdings nicht allein daraus, dass das Bewerbungsschreiben, wie mit der Formulierung „Lieferscheine kann ich auch schreiben und Rechnungen“, einen wenig ansprechenden Satzbau aufweist. Entsprechendes gilt für die genutzte Kleinschreibung im Zusammenhang mit der Anrede der Beklagten („ihre“ bzw. „ihrem“) und – vor dem Hintergrund, dass die Stellenausschreibung dazu keine Anforderung enthielt – für die fehlende Beifügung von Zeugnissen. Denn wie viel „Mühe“ ein Bewerber sich mit seinem Bewerbungsschreiben und den weiteren Bewerbungsunterlagen gegeben hat, wie ansprechend seine Präsentation ist und wie eindringlich und überzeugend er ein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle bekundet hat, mag zwar ein Umstand sein, der für die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers den Ausschlag geben kann. Es existiert hingegen weder ein Erfahrungssatz des Inhalts, dass nur derjenige, der ein solches Bewerbungsschreiben verfasst, an der Stelle interessiert ist, noch der gegenteilige Erfahrungssatz, dass derjenige, dessen Bewerbungsschreiben diesen Vorgaben nicht entspricht, sich nur mit dem Ziel bewirbt, die formale Position des Bewerbers i.S.v. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem abschließlichen Ziel, Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG geltend machen zu können

(2)

Auf Rechtsmissbrauch kann auch nicht bereits daraus geschlossen werden, dass eine Person eine Vielzahl erfolgloser Bewerbungen versandt und mehrere Entschädigungsprozesse geführt hat oder führt. Ein solches Verhalten 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 nach § 15 Abs. 2 AGG zulässigerweise seine Rechte nach diesem Gesetz wahrnimmt. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung des Umstands, dass selbst dann, wenn die Geltendmachung von Entschädigungs- und/oder Schadensersatzansprüchen aufgrund anderer erfolgloser Bewerbungen rechtsmissbräuchlich (gewesen) sein sollte, dies nicht ohne Weiteres auch für die jeweils streitgegenständliche Bewerbung gelten muss, sind an die Annahme des durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwands insoweit hohe Anforderungen zu stellen. Es müssen im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, die ausnahmsweise den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten rechtfertigen. Dies kann im Zusammenhang mit einer Vielzahl anderweitiger Bewerbungen und anschließender Entschädigungsklagen nur angenommen werden, wenn sich ein systematisches und zielgerichtetes Vorgehen des Bewerbers feststellen lässt, das auf der Erwägung beruht, bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise werde letztlich ein auskömmlicher „Gewinn“ verbleiben

(3)

Für das Vorliegen der Voraussetzungen, die gegenüber einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG die Einwendung des Rechtsmissbrauchs begründen, ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweissbelastet. Dieser muss deshalb Indizien vortragen und im Streitensfall beweisen, die den rechtshindernden Einwand begründen.

In einer solchen Situation befand sich die Beklagte. Sie konnte keinen Vortrag zu vom Kläger in Betracht gezogenen Möglichkeiten, den Arbeitsplatz in Dortmund zu erreichen, halten, sondern nur verdeutlichen, dass es den Umständen nach fernlag, dass der Kläger eine tägliche An- und Abreise zur Arbeitsstelle auf sich genommen hätte. Demgegenüber war dem Kläger ein dahin gehender Vortrag ohne weiteres möglich und in Betracht dessen, dass er in seinem Bewerbungsschreiben eine Umzugswilligkeit/-bereitschaft suggerierte, die sich jedoch nach vertretbarer tatrichterlicher Würdigung nicht als glaubhaft erwies, ausnahmsweise auch zumutbar. Der Kläger hätte deshalb die von ihm konkret in Betracht gezogenen Möglichkeiten zur Sicherstellung eines täglichen Arbeitsantritts in Dortmund aufzeigen müssen. Das ist nach den insoweit nicht angegriffenen Feststellungen des LAG nicht geschehen. Soweit sich die Revision auf die Option eines mobilen Arbeitens bezieht, ist nicht dargetan, warum das LAG eine solche Möglichkeit hätte in Betracht ziehen müssen. Dafür bestand, da die Stellenausschreibung der Beklagten keine dahin gehenden Hinweise enthielt, objektiv keine Veranlassung.

2. Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG

Ausweislich einer Entscheidung des LAG Hessen vom 21.06.2024, Az. 14 Sa 692/23, beginnt die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG im Falle einer erfolglosen innerbetrieblichen Bewerbung mit der Mitteilung des Arbeitgebers an den Bewerber, dass seine Bewerbung erfolglos war, wenn er diese Entscheidung tatsächlich getroffen hat – was durch die Mitteilung indiziert ist – und der Bewerber zu diesem Zeitpunkt auch Kenntnis von den möglichen Indizien für das mögliche Bestehen einer Benachteiligung aufgrund eines verpönten Merkmals hat, andernfalls, sobald er diese Kenntnis erlangt.

Die Benachteiligung wird nicht dadurch rückwirkend beseitigt, dass der Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung von dieser geforderte Gespräche über die getroffene Entscheidung führt. Auf die Frage, ob es wahrscheinlich ist, dass der Arbeitgeber seine Entscheidung revidiert, kommt es dabei nicht an.

Die angelaufene Ausschlussfrist wird nicht dadurch gehemmt, dass ein Dritter, ohne dass dies vom Arbeitgeber veranlasst ist, dem Bewerber mitteilt, die Entscheidung sei noch nicht endgültig. Die bestehende Kenntnis des Arbeitnehmers von der bereits eingetretenen Benachteiligung wird hierdurch nicht beseitigt. Muss sich der Arbeitgeber diese Erklärung auch nicht zu rechnen lassen, weil der Dritte kein Repräsentant des Arbeitgebers ist, steht einer Berufung des Arbeitgebers auf die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG auch § 242 BGB nicht entgegen.