
Datum: 07.07.2023
Gericht: Arbeitsgericht Dortmund
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 10 Ca 640/23
ECLI: ECLI:DE:ARBGDO:2023:0707.10CA640.23.00

Tenor:

- 1. Das Versäumnisurteil vom 28.03.2023 wird aufrechterhalten
- 2. Der Kläger trägt die weiteren Kosten des Rechtsstreits
- 3. Der Streitwert wird auf 6.000 EUR festgesetzt

Tatbestand

- Die Parteien streiten um einen Entschädigungsanspruch des Klägers gegen die Beklagte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. 1
- Die Parteien streiten um einen Entschädigungsanspruch des Klägers gegen die Beklagte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. 2
- Der Kläger ist ledig und keiner Person zum Unterhalt verpflichtet. Er ist zurzeit wohnhaft in A (Niedersachsen) und arbeitslos. 3
- Mit Klage vom 05.10.2022 führte der Kläger ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht Dortmund, Az. 3 Ca 3087/22. In diesem machte er ebenfalls einen Entschädigungsanspruch geltend, nachdem er sich erfolglos auf eine Stellenbeschreibung bei Indeed beworben hatte. Nach der Stellenausschreibung der dortigen Beklagten wurde eine Sekretärin gesucht. Mit Schriftsatz vom 25.11.2022 nahm er die Klage zurück. 4
- Am 03.01.2023 bewarb sich der Kläger bei der Beklagten mit Sitz in B auf eine von ihr auf der Website Indeed folgendermaßen ausgeschriebene Stelle: 5
- Bürokauffrau/Sekretärin* 6
- Stellenbeschreibung:* 7

<i>Anstellungsart: Vollzeit, Festanstellung</i>	8
<i>Qualifikationen</i>	9
• <i>Microsoft Office: 1 Jahr (Erforderlich)</i> • <i>Lehre/Ausbildung (Wünschenswert)</i>	10
<i>Vollständige Stellenbeschreibung</i>	11
<i>Ihre Qualifikation:</i>	12
• <i>Sehr gute Kenntnisse in MS-Office</i> • <i>Eigenverantwortliches und selbstständiges Arbeiten</i> • <i>Hohe Einsatzbereitschaft, Flexibilität und Teamfähigkeit</i>	13
<i>Ihr Aufgabengebiet:</i>	14
• <i>Firmenkorrespondenz</i> • <i>Bearbeitung von Gutachten</i> • <i>Rechnungswesen</i>	15
<i>[...]</i>	16
Im Wege des Bewerbungsverfahrens übersandte der Kläger an die Beklagte per Post ein Anschreiben mit folgendem Inhalt:	17
<i>„Sehr geehrte Damen und Herren,</i>	18
<i>mit Freude und großem Interesse habe ich ihre Stellenausschreibung auf Indeed gelesen. Ich suche derzeit eine neue Wohnung in ihrem Umkreis oder könnte mir einen Umzug sehr gut vorstellen. Ich habe Berufserfahrung im Büro und kenne mich mit Word, Excel sowie typischen Bürotätigkeiten und Gesetzen gut aus. Lieferscheine kann ich auch schreiben und Rechnungen. Ich habe Berufserfahrung in der Personalabteilung, Vertrieb und im Einkauf. Ihre Anforderungen in der Stellenausschreibung erfülle ich allesamt.</i>	19
<i>Ich bewerbe mich hiermit auf die Stelle.</i>	20
<i>Ich habe eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung als Industriekaufmann und suche derzeit eine neue Herausforderung.</i>	21
<i>Über eine Rückmeldung würde ich mich sehr freuen.</i>	22
<i>Ich wäre ab sofort verfügbar.</i>	23
<i>Mit freundlichen Grüßen</i>	24
<i>C“</i>	25
Im Übrigen machte der Kläger auf der Website Indeed einige Angaben zu seinem Lebenslauf. So gab er auf Indeed an, dass er sieben Jahre Erfahrungen als Sekretär und in Microsoft Office habe. Zeitliche Angaben und Nachweise zur Ausbildung bzw. zur Lehre übermittelte	26

der Kläger nicht.

Der Kläger erhielt auf seine Bewerbung von der Beklagten keine Rückmeldung, zu einem Vorstellungsgespräch wurde er nicht eingeladen. Die Stellenausschreibung wurde mittlerweile gelöscht und die Stelle mit einer Frau besetzt. Das Durchschnittsgehalt einer Vollzeitstelle als Bürokaufmann/Sekretär in B liegt bei etwa 3.000 EUR brutto. 27

Mit seiner am 27.02.2023 erhobenen Klage macht der Kläger einen Entschädigungsanspruch geltend, der mindestens 6.000 EUR umfasst. Die Klage wurde der Beklagten am 03.03.2023 zugestellt. 28

Der Kläger ist der Auffassung, er sei aufgrund seines Geschlechts von der Beklagten benachteiligt worden. Die Benachteiligung sei ungerechtfertigt. Aufgrund der Benachteiligung stehe dem Kläger mit Sicht auf die Rechtsprechung des BAG ein Anspruch auf mindestens 2 Bruttomonatsgehälter zu. Dabei berücksichtigt er, dass es keinen weiteren Kontakt zu der Beklagten gab und ein Wiederholungsfall nicht vorliegt. 29

Der Einwand des Rechtsmissbrauchs stehe dem Entschädigungsanspruch nicht entgegen. Aus seinem Bewerbungsschreiben ergäben sich keine Anhaltspunkte für ein rechtsmissbräuchliches Handeln. Er habe alle von der Beklagten geforderten Unterlagen und Qualifikationen vorgetragen und eingereicht. Auch der Wohnort des Klägers, der zum Zeitpunkt der Bewerbung unstrittig ca. 170 km vom Sitz der Beklagten entfernt war, sei kein Indiz für einen Rechtsmissbrauch. Dazu behauptet er, er habe vor zwei Jahren zwar Interesse gehabt nach Hamburg zu ziehen mittlerweile habe er aber Interesse nach B zu ziehen. Im Übrigen pendele er regelmäßig zwischen Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. 30

Nachdem der Kläger vorgetragen hat, er habe zum Zeitpunkt der Bewerbung ALG I bezogen, hat er diese Behauptung, nach Bestreiten der Beklagten, im Rahmen der mündlichen Verhandlung am 07.07.2023 dahingehend geändert, dass er sich nicht mehr sicher sei, ob er im Zeitpunkt der Bewerbung ALG I oder ALG II (Bürgergeld) bezogen habe. Er sei in jedem Falle arbeitslos gewesen. 31

Er ist weiterhin der Ansicht, dass der Umstand mehrerer geführter Entschädigungsprozesse keinen Rechtsmissbrauchseinwand begründen könnten. Im Übrigen unterläge die von der Beklagten eingereichte Klageschrift aus einem anderen Verfahren des Klägers vor dem Arbeitsgerichts Dortmund einem Beweisverwertungsverbot, da die Verarbeitung der Daten ohne Einwilligung des Klägers erfolgte. Hinzu komme, dass diese Umstände ohnehin nicht zu berücksichtigen seien, da nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der zu berücksichtigende Zeitraum für die maßgeblichen Umstände der des Bewerbungsverfahrens sei. 32

Der Kläger behauptet, er habe vier Wochen nach Löschung der Stellenausschreibung auf der Website, bei der Beklagten angerufen und nachgefragt, was mit seiner Bewerbung geschehen sei. 33

Das Gericht hat Termin zur Güteverhandlung auf den 28.03.2023 bestimmt und den Kläger zum Termin ordnungsgemäß geladen. Der Kläger ist im Termin am 28.03.2023 säumig geblieben, sodass das Gericht mit Versäumnisurteil vom 28.03.2023 die Klage abgewiesen hat. Gegen dieses Versäumnisurteil, dem Kläger am 04.04.2023 zugestellt, hat der Kläger mit Schriftsatz vom 04.04.2023, beim Gericht am selben Tag eingegangen, Einspruch eingelegt. 34

Der Kläger beantragt nunmehr,

das Versäumnisurteil vom 28.03.2023 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine Entschädigung nach billigem Ermessen des Gerichts, mindestens jedoch 6.000,00 Euro zu zahlen. 36

Die Beklagte beantragt, 37

das Versäumnisurteil aufrechtzuerhalten. 38

Die Beklagte ist der Auffassung, dem Anspruch des Klägers stehe der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegen. Die Bewerbung des Klägers sei einzig darauf gerichtet gewesen, eine Absage zu erhalten und im Nachgang einen Entschädigungsprozess zu führen. Dies ergebe sich bereits aus den vom Kläger eingereichten Bewerbungsunterlagen. Die Arbeit einer Sekretärin oder eines Sekretärs erfordere das Beherrschen von Rechtschreibung, Grammatik und Höflichkeitsformen. So hat der Kläger unstreitig das Possessivpronomen „ihnen“ klein geschrieben, obwohl unter dem Gesichtspunkt der Höflichkeit dieses hätte großgeschrieben werden müsse. Auch der vom Kläger im Bewerbungsanschreiben verwendete Satzbau zeige deutlich, dass der Kläger sich bei dem Bewerbungsschreiben keine Mühe gemacht habe und es ihm allein darauf angekommen sei, eine Absage zu provozieren. Auch weise die Bewerbung des Klägers keine Bezüge zu den von der Beklagten geforderten Qualifikationsanforderungen auf. So sei nicht erkennbar, inwieweit die Ausbildung des Klägers als Industriekaufmann dafür geeignet wäre, den Kläger für die ausgeschriebene Stelle zu qualifizieren. Es bestehe sogar eine Überqualifikation des Klägers. 39

Die Beklagte behauptet, der Kläger habe kein Interesse am Erhalt der Stelle gehabt. Der Kläger sei bereits mehrfach durch Klagen nach § 15 Abs. 2 AGG aufgefallen. Dabei zeige der Kläger immer ein ähnliches Verhalten, indem er eine Absage durch das jeweilige Unternehmen provoziere und im Nachgang Entschädigungsprozesse führe. Dazu führt die Beklagte ein Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 21.06.2022, Az. 2 Sa 21/22 an. Dieses Urteil weise Ähnlichkeiten zu dem hiesigen Fall auf. Im Rechtsstreit vor dem LAG Schleswig-Holstein ist der Kläger ebenfalls Industriekaufmann gewesen und absolvierte ein Fernstudium zum Wirtschaftsjuristen. Die Initialen des Klägers im dortigen Verfahren waren M.W. Im Bewerbungsanschreiben des genannten Urteils schrieb der dortige Kläger: 40

„Ich suche derzeit eine neue Wohnung im Umkreis“, 41

weiter schrieb er, 42

„Ich habe Berufserfahrungen im Büro und kenne mich mit Word und Excel und Gesetzen gut aus. Lieferscheine und Rechnungen kann ich auch gut schreiben...“. 43

Im Übrigen weise die Klageschrift aus dem anderen vor dem Arbeitsgericht Dortmund geführten Verfahren die gleichen Textbausteine wie in der hiesigen Klageschrift auf, lediglich die Daten seien angepasst worden und vereinzelt Sätze seien umgeschrieben oder hinzugefügt worden. Daraus lasse sich schließen, dass der Kläger schon häufiger entsprechende Entschädigungsklagen wegen einer Diskriminierung geführt habe. 44

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Rechtsvortrages der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die abgegebenen und zu Protokoll genommenen Erklärungen Bezug genommen. 45

<u>Entscheidungsgründe</u>	46
I.	47
Der zulässige Einspruch des Klägers gegen das Versäumnisurteil vom 28.03.2023 ist statthaft und zulässig.	48
Er ist statthaft, denn das Urteil ist ein sogenanntes echtes Versäumnisurteil, das aufgrund der Säumnis des Klägers in der mündlichen Verhandlung gem. §§ 331 Abs.	49
1 S. 1, 333 ZPO ergangen ist.	50
Der Einspruch ist auch zulässig. Das Arbeitsgericht Dortmund ist nach § 340 Abs. 1	51
ZPO zuständig, da es das Versäumnisurteil erlassen hat. Ferner sind auch durch die	52
Bezeichnung des Versäumnisurteils und die Erklärung, dass Einspruch eingelegt	53
werde, die Voraussetzungen von § 340 Abs. 2 ZPO gewahrt. Durch Einreichung des	54
Einspruchs am 04.04.2023 hat der Kläger auch die einwöchige Einspruchsfrist gem.	55
§ 59 S. 1 ArbGG eingehalten.	56
Der statthafte und zulässige Einspruch hat den Prozess gem. § 342 ZPO in die Lage	57
zurückversetzt, in der er vor der Säumnis des Klägers war.	58
II.	59
Die zulässige Klage ist unbegründet. Der Tenor des klageabweisenden Versäumnisurteils vom 28.03.2023 ist aufrechtzuerhalten. Dem Kläger steht kein Anspruch auf die begehrte Entschädigungszahlung aus § 15 Abs. 2 S. 1 AGG zu. Andere Anspruchsgrundlagen sind für das Begehren des Klägers nicht ersichtlich.	60
1. Der auf Zahlung einer Entschädigung gerichtete Klageantrag ist zulässig, er ist insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.	61
Der Kläger durfte die Höhe der von ihm begehrten Entschädigung in das Ermessen des Gerichts stellen. Grundlage hierfür ist § 15 Abs. 2 Satz 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 (vgl. BT-Drucks. 16/1780 S. 38), 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 (BAG, Urteil vom 13.10.2011 - 8 AZR 608/10). Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Der Kläger hat einen Sachverhalt dargelegt, der dem Gericht grundsätzlich die Bestimmung einer Entschädigung ermöglicht, und den Mindestbetrag der angemessenen Entschädigung mit 6.000 EUR beziffert.	62
2. Die Klage ist jedoch unbegründet. Dem Entschädigungsanspruch des Klägers steht der Einwand des Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB entgegen.	63
	64

- a) Nach § 15 Abs. 2 S. 1 AGG kann ein Bewerber, der bei einer Einstellungsentscheidung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt wurde, wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung verlangen.
- aa) Der Kläger hat seinen Entschädigungsanspruch innerhalb der Frist des § 15 Abs. 4 AGG geltend gemacht. 65
- Gem. § 15 Abs. 4 S. 1 AGG muss ein Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Im Falle einer Bewerbung beginnt die Frist mit dem Zugang der Ablehnung (§ 15 Abs. 4 S. 2 AGG), nicht jedoch vor dem Zeitpunkt, in dem der Bewerber von seiner Benachteiligung Kenntnis erlangt (BAG, Urteil vom 14.11.2013 – 8 AZR 997/12). 66
- Der Kläger erhielt keine Reaktion auf seine Bewerbung vom 03.01.2023. Nachdem er jedoch Kenntnis davon erlangte, dass die Stellenausschreibung von der Website gelöscht wurde, hat er durch die beim Arbeitsgericht Dortmund am 27.02.2023 erhobene Klage einen Entschädigungsanspruch geltend gemacht. Durch die Zustellung der Klageschrift durch das Gericht an die Beklagte, hat der Kläger die Frist des § 15 Abs. 4 AGG gewahrt (vgl. BAG, Urteil vom 22.05.2014 – 8 AZR 662/13). 67
- bb) Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist für den Kläger und die Beklagte eröffnet. Der Kläger als Anspruchsteller ist Beschäftigter im Sinne des AGG. Der Kläger ist gem. § 6 Abs. 1 S. 2 AGG Bewerber und damit Beschäftigter. In diesem Zusammenhang spielt es keine Rolle, ob er für die ausgeschriebene Tätigkeit objektiv geeignet war, oder die Bewerbung die von der Beklagten geforderten Qualifikationsangaben enthält (BAG, Urteil vom 14.11.2013 – 8 AZR 997/12). Auch die mangelnde Sorgfalt im Rahmen der Einreichung von Bewerbungsunterlagen spricht nicht gegen das Vorliegen einer Bewerbung (BAG, Urteil vom 19.05.2016 – 8 AZR 470/17). 68
- Die Beklagte ist als Arbeitgeberin passiv legitimiert. Nach § 6 Abs. 2 S. 1 AGG ist Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes, wer Personen nach Absatz 1 des § 6 AGG beschäftigt. Arbeitgeber ist auch derjenige, der um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis bittet (BAG, Urteil vom 14.11.2013 – 8 AZR 997/12). Diese Voraussetzung ist vorliegend gegeben. 69
- cc) Der Kläger hat auch Indizien vorgetragen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen. 70
- § 7 Abs. 1 AGG verbietet sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen. Nach § 3 Abs. 1 S. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, darunter wegen des Geschlechts, eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. 71
- Nach § 11 AGG darf ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG ausgeschrieben werden. Schreibt der Arbeitgeber eine Stelle unter Verstoß gegen § 11 AGG aus, so kann dies die Vermutung im Sinne von § 22 AGG begründen, dass der erfolglose Bewerber im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen eines Grundes im Sinne von § 1 AGG benachteiligt wurde. Das ist hier der Fall. 72
- Die Beklagte hat in ihrer Stellenbeschreibung ausdrücklich eine „Sekretärin/Bürokauffrau“ gesucht. Die weibliche Form lässt nur den Schluss zu, dass die Beklagte ausschließlich 73

weibliche Bewerberinnen einstellen wollte. Die Beklagte hat auch eine weibliche Bewerberin eingestellt.

b) Ein Entschädigungsanspruch des Klägers ist jedoch unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs nach § 242 BGB ausgeschlossen. 74

aa) Ein Rechtsmissbrauch liegt vor, wenn die Rechtsausübung als solche zu missbilligen ist. Dies ist der Fall, sofern sich eine Person nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihr darum ging, nur den formalen Status als Bewerber/in im Sinne von § 6 Abs. 1 S. 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadensersatz geltend zu machen (BAG, Urteil vom 25.10.2018 – 8 AZR 562/16). Nach § 242 BGB sind durch unredliches Verhalten begründete oder erworbene Rechte oder Rechtsstellungen grundsätzlich nicht schutzwürdig. Der Ausnutzung einer rechtsmissbräuchlich erworbenen Rechtsposition kann demnach der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenstehen (BAG, Urteil vom 17.03.2016 – 8 AZR 677/14). Dieser Einschätzung stehen auch europarechtliche Vorgaben nicht entgegen. Vielmehr ist das Verbot des Rechtsmissbrauchs ein anerkannter Grundsatz des Gemeinschaftsrechts (BAG, Urteil vom 13.10.2011 – 8 AZR 608/10; EuGH, Urteil vom 28.07.2016 – C-423/15). 75

Dabei ist anhand der vorgetragenen Umstände zu prüfen, ob diese Umstände für sich betrachtet oder in einer Gesamtschau den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten zulassen (EuGH, Urteil vom 28.07.2016 – C-423/15; BAG, Urteil vom 31.03.2022 – 8 AZR 238/21, Urteil vom 26.01.2017 – 8 AZR 848/13, Urteil vom 11.08.2016 – 8 AZR 406/14; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.06.2022 – 2 Sa 21/22;). Macht der Anspruchsteller als erfolgloser Bewerber Ansprüche geltend, so können nur solche Umstände zur Begründung des Rechtsmissbrauchseinwands herangezogen werden, die zeitlich vor der Absage liegen (BAG, Urteil vom 31.03.2022 – 8 AZR 238/21). Denn der maßgebende Zeitpunkt für die Beurteilung der Frage, ob es dem Bewerber gar nicht darum ging, die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, ist der Zeitpunkt der Bewerbung. 76

bb) Die Darlegungs- und Beweislast für die fehlende Ernsthaftigkeit der Bewerbung, das heißt den Rechtsmissbrauch, liegt beim Arbeitgeber. Dieser muss Indizien vortragen, die geeignet sind, den Schluss auf die fehlende Ernsthaftigkeit zuzulassen (BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 8 AZR 429/11). Hat der Arbeitgeber solche Indizien vorgetragen, ist es Sache des Bewerbers, im Rahmen seiner sekundären Darlegungslast hierzu Stellung zu nehmen und die Indizien zu entkräften. 77

cc) Gemessen hieran kann die Beklagte sich erfolgreich auf den Rechtsmissbrauchseinwand gegenüber dem Entschädigungsanspruch des Klägers berufen. Die Umstände lassen den Schluss auf ein systematisches und zielgerichtetes Vorgehen des Klägers zu. Insbesondere liegt das nach ständiger Rechtsprechung von EuGH und BAG geforderte objektive und subjektiven Element vor. Hinsichtlich des objektiven Elements muss sich aus einer Gesamtwürdigung der objektiven Umstände ergeben, dass trotz formaler Einhaltung 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 (BAG Urteil vom 26.01.2017 – 8 AZR 848/13, EuGH, Urteil vom 13.03.2014 - C-155/13). 78

Der Kläger bewarb sich nicht, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten. Er hat sich vielmehr unter Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) den formalen Status als Bewerber im Sinne von § 6 Abs. 1 S. 2 Alt. 1 AGG verschafft und damit für sich den persönlichen Anwendungsbereich treuwidrig eröffnet.

Die Beklagte hat hinreichende Indizien vorgetragen, die auf ein rechtsmissbräuchliches Vorgehen des Klägers hindeuten und den Schluss auf das Vorliegen des objektiven sowie des subjektiven Elements für eine missbräuchliche Praxis erlauben. Der Kläger ist dem nicht hinreichend konkret entgegengetreten. 80

(1) Aus Sicht der Kammer spricht für ein systematisches Vorgehen des Klägers zunächst der Umstand, dass der Kläger eine Vielzahl von Verfahren, gerichtet auf Entschädigungszahlungen wegen Geschlechterdiskriminierung, geführt hat. 81

Die Beklagte hat vorgetragen, der Kläger habe auch im Rahmen eines Rechtsstreits vor dem LAG Schleswig-Holstein einen Entschädigungsprozess geführt. Im Tatbestand des Rechtsstreits seien die Initialen mit denen des hiesigen Klägers identisch. Auch habe der Kläger im dortigen Verfahren ein auffällig ähnliches Anschreiben an das in diesem Rechtsstreit beklagte Unternehmen gerichtet habe. 82

Die Beklagte hat daher für ihre Behauptung, der Kläger sei bereits mehrfach durch Klagen nach § 15 Abs. 2 AGG aufgefallen, Indizien vorgetragen. Der Kläger hat sich zu diesem Vortrag der Beklagten nicht hinreichend eingelassen. Vielmehr hat er auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwiesen und lediglich Zweifel aufgestellt, ob er tatsächlich die Partei in dem Rechtsstreit des LAG Schleswig-Holstein war. 83

(a) Vor diesem Hintergrund gelten die Tatsachen, dass der Kläger bereits mehrfach durch Klagen nach § 15 Abs. 2 AGG aufgefallen ist und der Kläger ebenfalls Partei des Rechtsstreits vor dem LAG Schleswig-Holstein war, jedoch als zugestanden gem. § 138 Abs. 2, 3 ZPO. Der Kläger hat sich trotz gerichtlichen Hinweises nicht auf das Vorbringen der Beklagten hinreichend substantiiert eingelassen. Die erklärungsbelastete Partei hat auf die Behauptungen des Prozessgegners grundsätzlich substantiiert, das heißt mit näheren positiven Angaben zu erwidern; sie muss erläutern, von welchem Sachverhalt sie ausgeht. Der Umfang der erforderlichen Substantiierung richtet sich dabei nach dem Vortrag der darlegungsbelasteten Partei; je detaillierter der Vortrag der behaupteten darlegungsbelasteten Partei, desto höher ist die Erklärungslast gem. § 138 Abs. 2 ZPO (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.07.2019 – 7 Sa 433/18). Es gilt jedoch nach der ständigen Rechtsprechung des BGH wie auch des BAG, dass der nicht beweisbelasteten Partei eine gesteigerte Substantiierungslast obliegt, wenn die an sich beweisbelastete Partei außerhalb des für ihren Anspruch erheblichen Geschehensablaufs steht und deshalb die maßgebenden Tatsachen im Einzelnen nicht kennt, während diese der Gegenpartei bekannt sind und ihr die Substantiierung auch zumutbar ist. So findet die sekundäre Behauptungslast insbesondere in den Fällen Anwendung, in denen ein deutliches Informationsgefälle zwischen Gläubiger und Schuldner besteht (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.02.2021 – 8 Sa 169/20). 84

Gemessen hieran war es dem Kläger aufgrund seiner eigenen Wahrnehmung möglich und zumutbar sich zu dem Vortrag der Beklagten substantiiert einzulassen. Dies gilt insbesondere mit Blick auf das von der Beklagten aufgeführte Verfahren des LAG Schleswig-Holstein. Da die Parteirolle in einem Rechtsstreit Teil der eigenen Wahrnehmung ist, konnte der Kläger sich nicht auf ein einfaches Bestreiten bzw. ein Bestreiten mit Nichtwissen gem. § 138 Abs. 4 beschränken. Vielmehr oblag ihm aufgrund des Informationsgefälles eine substantiierte 85

Einlassung. Gleiches gilt auch mit Blick auf die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe bereits eine Vielzahl von Entschädigungsprozessen geführt. Die Beklagte kann nicht wissen, wie viele Entschädigungsprozesse der Kläger insgesamt geführt hat, vielmehr ist dies ausschließlich Teil seiner eigenen Wahrnehmung, sodass er sich auch auf diese Behauptung substantiiert hätte einlassen müssen.

(b) Die Kammer war auch berechtigt, diese Umstände im Hinblick auf den Missbrauchseinwand zu berücksichtigen. Soweit der Kläger vorträgt, bei der Prüfung des Einwands des Rechtsmissbrauchs, sei ausschließlich der Zeitpunkt der Bewerbung entscheidend und insoweit auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verweist, hindert dies im hiesigen Verfahren nicht, vorherige vom Kläger geführte Entschädigungsprozesse zu berücksichtigen. 86

Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung, ob jemand sich nicht beworben hat um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern ob es ihm vielmehr darum gegangen sei, nur den formalen Status als Bewerber im Sinne von § 6 Abs. 1 S. 2 AGG zu erlangen, mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung oder Schadensersatz geltend zu machen, sei in der Regel der Zeitpunkt der Bewerbung. Damit können im Rahmen der Prüfung regelmäßig nur Umstände aus der Zeit bis zur Absage berücksichtigt werden und nicht solche, die zeitlich danach liegen (BAG, Urteil vom 26.01.2017 – 8 AZR 848/13). 87

Gemessen hieran, können sämtliche Umstände die vor dem Bewerbungsverfahren liegen, berücksichtigt werden. Die Kammer war nicht gehalten, lediglich Umstände zu berücksichtigen, die im engen Zeitraum des Bewerbungsverfahrens lagen. 88

(3) Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kann zwar nicht bereits auf Rechtsmissbrauch geschlossen werden, wenn eine Person eine Vielzahl erfolgloser Bewerbungen versandt und mehrere Entschädigungsprozesse geführt hat oder führt. 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/die Bewerber/in, weil er/sie sich entgegen den Vorgaben des AGG bei der Auswahl- und Besetzungsentscheidung diskriminiert sieht, mit der Entschädigungs- und/oder Schadensersatzklage zulässigerweise seine/ihre Rechte nach dem AGG wahrnimmt. (BAG Urt. v. 26.1.2017 – 8 AZR 848/13) 89

Vorliegend ergibt sich aus den Gesamtumständen jedoch, dass der Kläger eben kein ernsthaftes Interesse an dem Erhalt der jeweiligen Stelle hatte, sondern es dem Kläger allein darauf ankam, sich einen ungerechtfertigten Vorteil dadurch zu verschaffen, dass der Kläger die Voraussetzungen für einen (formalen) Status des Bewerbers im Sinne des § 6 Abs. 1 S. 1 AGG willkürlich herbeiführte. 90

(a) Dafür spricht zunächst der Umstand, dass der in Lohne wohnhafte Kläger sich auf eine Stelle bei der Beklagten mit Sitz in Dortmund und daher ca. 170 km entfernt von seinem Wohnort beworben hat. Zwar hat der Kläger in seiner Bewerbung angegeben, dass er sich einen Umzug in den Umkreis der Beklagten gut vorstellen könne. Die Beklagte hat jedoch vorgetragen, dass der Kläger dies auch bei anderen Bewerbungen angab. So habe er in dem vom LAG Schleswig-Holstein zu entscheidenden Fall ebenfalls in der Bewerbung angegeben, dass er sich einen Umzug in das Gebiet des Arbeitgebers vorstellen könnte. Der Kläger hat sich auf diesen Vortrag lediglich nur dahingehend eingelassen, dass er vor ca. zwei Jahren noch Interesse gehabt habe, nach Hamburg zu ziehen, mittlerweile aber Interesse habe, nach Dortmund zu ziehen und er regelmäßig zwischen Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen pendele. Konkrete Gründe für den Interessenwandel und das regelmäßige Pendeln hat der Kläger nicht vorgetragen. Zu berücksichtigen ist, dass sich der Sitz der 91

Beklagten im genannten Verfahren des LAG Schleswig-Holstein im Norden Deutschlands und damit viele Kilometer entfernt vom Sitz der Beklagten im hiesigen Verfahren befindet. Daraus lässt sich aus Sicht der Kammer schließen, dass der Kläger lediglich die Behauptung aufstellt, er könne sich einen Umzug in das Gebiet des jeweiligen Arbeitgebers vorstellen, ohne ein tatsächliches Interesse an einem Umzug und insbesondere an dem jeweiligen Arbeitsplatz zu haben. Zusätzlich hat er keine konkreten Angaben zu den Gründen des regelmäßigen Pendelns angegeben. Insbesondere fehlt es an Angaben des Klägers zur konkreten Werkstellung des Pendelns. Es stellt sich daher die Frage, ob der Kläger plant täglich zwischen seinem Wohnsitz und dem Besitz der Beklagten zu pendeln. Dies kann jedoch nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht ernsthaft angenommen werden. Ein Arbeitnehmer dürfte nach Ansicht der Kammer kaum bereit sein, den Zeitaufwand und die Kosten für die Überbrückung der Entfernung von 170 Kilometern täglich für eine Stelle, die es bei fast jedem Unternehmen im gesamten Bundesgebiet gibt, aufzuwenden.

(b) Auch der Inhalt der Bewerbung des Klägers spricht für ein fehlendes Interesse des Klägers an dem Erhalt der Stelle.

92

Der Kläger erwähnte seine Qualifikationen und Berufserfahrungen nur sehr pauschal. Er machte keine konkreten Angaben zu seinem beruflichen Werdegang und der zuvor von ihm ausgeübten Tätigkeiten. Unterlagen, wie etwa Zeugnisse oder einen Lebenslauf übersandte der Kläger nicht mit dem schriftlichen Bewerbungsanschreiben, sondern gab lediglich über die Internetseite Indeed seine Berufserfahrungen an. Es fehlten jedoch konkrete Zeitangaben. Die Angaben des Klägers über die Seite Indeed beschränkten sich auf die Angabe einer Jahreszahl. Hinzu kommt, dass der Kläger auf die von der Beklagten geforderten Stellenanforderungen nicht hinreichend eingegangen ist. Zu der Anforderung, dass die Beklagte laut ihrer Stellenbeschreibung erwarte, dass der Bewerber hohe Einsatzbereitschaft, Flexibilität und Teamfähigkeit mitbringt, hat sich der Kläger weder in seinem Anschreiben, noch in den Angaben über Indeed eingelassen. Zwar lässt der Umstand allein, dass ein Bewerber nicht alle Stellenanforderung erfüllt, noch nicht auf Rechtsmissbrauch schließen (Schaub ArbR-HdB, § 36. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Mobbing Rn. 138). Aus dem gesamten Inhalt der Bewerbung, lässt sich jedoch schließen, dass es dem Kläger allein darauf ankam, eine Absage durch die Beklagte zu provozieren. So hätte ein Bewerber, der ernsthaft an der Stelle interessiert gewesen wäre, sich entsprechend präsentiert. Insbesondere hätte ein Bewerber der sich auf die Stelle einer Sekretärin bewirbt, darauf geachtet die Höflichkeitsformen in einem Anschreiben zu wahren. Zwar kann es durchaus vorkommen, dass sich Rechtschreibfehler in eine Bewerbung einschleichen. Aufgrund der gesamten Form der Bewerbung, insbesondere auch der Kürze und einem nur wenig ansprechenden Satzbau, hat der Kläger aus Sicht der Kammer bewusst das Possessivpronomen „Ihnen“ klein geschrieben. Im Übrigen hätte sich ein Bewerber mit ernsthaften Interesse an einer Stelle, wenn er schon neben der elektronischen Bewerbung noch ein schriftliches Bewerbungsschreiben verfasst, auch der Mühe unterzogen, jedenfalls dem schriftlichen Bewerbungsanschreiben aussagekräftige Unterlagen beizufügen. Der Kläger ließ die Beklagte noch nicht einmal wissen, dass er bereit ist, bestimmte noch erwünschte Unterlagen auf Nachfrage zu übersenden.

93

(c) Zuletzt hat sich der Kläger auch auf den Vortrag der Beklagten, er habe kein Interesse am Erhalt der Stelle gehabt, nicht hinreichend eingelassen. Zwar hat er in seinem Schriftsatz vom 01.04.2023 angegeben, er beziehe ALG I und sei daher bereits nach den Vorgaben des SGB zum Schreiben von Bewerbungen verpflichtet gewesen. Nachdem die Beklagte jedoch den Bezug von ALG I bestritten hat, hat der Kläger selbst vorgetragen, es könne auch sein, dass er zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits Bürgergeld bezogen habe. Gem. § 15 SGB II wird

94

zwischen der leistungsberechtigten Person und der Agentur für Arbeit bei Bezug von Bürgergeld ein Kooperationsplan aufgestellt, der zwar die Pflicht für Bewerbungsbemühungen vorsehen kann, vgl. § 15 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SGB II. Der Kläger hat die Pflicht aus einem solchen Kooperationsplan jedoch nicht vorgetragen und sich auch nach Korrektur seines Vortrages nicht weiter zu seinem Interesse an der Stelle bei der Beklagten eingelassen.

Der Vortrag des Klägers beschränkt sich im Überwiegenden darauf, auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu verweisen ohne konkrete Tatsachen zum hiesigen Sachverhalt vorzutragen. 95

In der Gesamtschau ist die Kammer daher davon überzeugt, dass die vorgenannten Umstände im Zusammenhang mit der Vielzahl der vom Kläger geführten Entschädigungsprozesse aufzeigen, dass der Kläger nicht ernsthaft an einer Anstellung interessiert ist, sondern sich durch die Bewerbung auf bestimmte Stellenanzeigen eine weitere Einnahmequelle erschließen will. 96

III. 97

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 S.1 ZPO. Dem Kläger waren als unterliegende Partei die Kosten aufzuerlegen. 98

IV. 99

Der Wert des Streitgegenstandes wurde gemäß §§ 61 Absatz 1, 46 Absatz 2 ArbGG in Verbindung mit § 3, 5 ZPO im Urteil festgesetzt. Dabei hat die Kammer unter Berücksichtigung des Streitwertkataloges für die Arbeitsgerichtsbarkeit die Zahlungsklage mit dem jeweiligen Nennbetrag bewertet. 100

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 101

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 102

Landesarbeitsgericht Hamm 103

Marker Allee 94 104

59071 Hamm 105

Fax: 02381 891-283 106

eingegangen sein. 107

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für 108

vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite www.justiz.de. 109

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 110

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 111

- 1. Rechtsanwälte, 111 ~~112~~
- 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 114
- 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 115

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 116

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 117