

---

**Datum:** 24.04.2008  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 11. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 11 Sa 95/08  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2008:0424.11SA95.08.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Münster, 3 Ca 1839/07  
**Nachinstanz:** Bundesarbeitsgericht, 8 AZR 520/08  
**Schlagworte:** Diskriminierung wegen des Geschlechts bei Einstellung  
**Normen:** AGG §§ 15, 11, 22  
**Leitsätze:**

1. Eine Stellenanzeige "Hotelfachfrau (Hotelfachmann, - frau)" genügt dem AGG.

2. Wendet sich der Personal suchende Arbeitgeber an die Bundesagentur für Arbeit und schaltet diese daraufhin eine Internetanzeige "Hotelfachfrau (Hotelfachmann, - frau)", so ist eine daraus hergeleitete und unzulässig verkürzte Anzeige "Hotelfachfrau" eines privaten Internetportals kein tragfähiges Indiz für einen Diskriminierungswillen des Arbeitgebers i.S.d. § 22 AGG.

3. Etwas anders würde nur dann gelten, wenn der Arbeitgeber die unzulässige Verkürzung der Stellenanzeige nachweislich veranlasst oder wissentlich geduldet hätte.

---

**Tenor:**

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 20.11.2007 - 3 Ca 1839/07 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

---

<b><u>Tatbestand :</u></b>	1
Der Kläger begehrt Entschädigung in Höhe von 5.000,00 € wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung bei einer Stellenbesetzung.	2
Der Kläger ist IHK-geprüfter Hotelfachmann. Am 28.06.2007 legte er seine Abschlussprüfung ab. Wegen weiterer Einzelheiten seines beruflichen Werdeganges wird auf den zur Akte gereichten Lebenslauf Bezug genommen (Bl. 20 GA)	3
Die Beklagte mit Sitz in M5 betreibt u.a. das Inselhotel V2 auf N1. Die in N1 örtlich zuständige Hoteldirektorin der Beklagten, Frau J2, suchte über die Bundesagentur für Arbeit jeweils eine Kraft für den Empfang und den Service. Ob die Veröffentlichung einer Stellenanzeige im Internet durch die Bundesagentur von der Beklagten beabsichtigt oder für sie absehbar war, ist streitig. Jedenfalls veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit eine Stellenanzeige im Internet. Auszugsweise heißt es dort:	4
<b><i>"Details zum Stellenangebot – Hotelfachfrau (Hotelfachmann/-frau)</i></b>	5
.	6
<b><i>WIR BIETEN</i></b>	7
<b><i>Tätigkeit</i></b>	8
<i>Arbeitsplatz: Hotelfachfrau (Hotelfachmann/-frau), Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung</i>	9
<b><i>Stellenbeschreibung</i></b>	10
<i>Fachkraft im Hotelempfang, alle anfallenden Tätigkeiten .</i>	11
.	12
<b><i>Rahmenkonditionen</i></b>	13
<i>ab sofort - befristet bis zum 31.10.2007; eine spätere Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist nicht möglich; Arbeitszeiten: Vollzeit ..</i>	14
	15
<b><i>Berufs-/Ausbildungsbezeichnung</i></b>	16
<i>Hotelfachmann/-frau</i>	17
.	18
Diese Anzeige wurde mit letzter Änderung 18.07.2007 bei der Bundesagentur in das Internet eingestellt. Auf die Kopie (Bl. 15 GA) wird ergänzend Bezug genommen.	19
Der Kläger fand durch den Internetdienst meinestadt.de eine Anzeige, die auf die Urheberschaft der Bundesagentur für Arbeit für die Stellenanzeige hinweist ("©	20

Bundesagentur für Arbeit, 2007"). Auszugsweise heißt es dort:

<b>"Hotelfachfrau</b>	21
<b>N1, Vollzeit</b>	22
<b>Stellenprofil:</b> <i>Fachkraft im Hotelempfang, alle anfallenden Tätigkeiten, berufsübliche Tätigkeiten***Unterkunft vorhanden***Berufserfahrung erwünscht</i>	23
<b>Job-Typ:</b> <i>Arbeitsplatz</i>	24
<b>.</b>	25

Wegen der weiteren inhaltlichen Einzelheiten und des äußeren Erscheinungsbildes der Stellenanzeige wird auf die vorgelegte Kopie verwiesen (Bl.4 GA). Der Kläger bewarb sich auf die Stelle. Unter dem 23.07.2007 wurde dem Kläger mitgeteilt (Kopie Bl. 21 GA):

*"Sehr geehrter Herr D1 P1,*

*wir beziehen uns auf Ihre Bewerbung und möchten uns für Ihr Interesse an unserem Ha28 bedanken.*

*Leider haben wir uns für einen Mitbewerber entschieden, und senden Ihnen anbei Ihre 29 Bewerbungsunterlagen, zu unserer Entlastung, zurück.*

*Für Ihren weiteren Lebensweg wünschen wir Ihnen alles Gute.*

*Mit freundlichen Grüßen*

*Inselhotel V1 J1*

*A8 J2*

*Direktorin"*

Die ausgeschriebene Stelle wurde mit einer Bewerberin besetzt. Ob die Beklagte sich zunächst für einen männlichen Mitbewerber entschieden hatte, ist streitig. Die Klage auf Entschädigung ist am 28.08.2007 bei dem Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 31.08.2007 zugestellt worden.

Ergänzend wird Bezug genommen auf die in Kopie vorgelegten Regelwerke und Unterlagen:

- "Datenschutz – arbeitsagentur.de" (Bl. 89 GA), 37
- "Hinweise zur Nutzung des Portals "arbeitsagentur.de" der Bundesagentur für Arbeit (Nutzungsbedingungen)" (Bl. 90 – 93 GA, 28, 29 GA)
- Ausdruck aus "Allgemeine Stellenbörsen –www.arbeitsagentur.de" mit der Auflistung von 22 privaten Stellenbörsen von "Jobsafari" über "meinstadt.de" bis "minijobs" (Bl. 94 GA).

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er sei durch die Ablehnung wegen seines Geschlechts diskriminiert worden. Die Beklagte müsse sich die falsche Ausschreibung durch die Bundesagentur / meinstadt.de zurechnen lassen. Die Arbeitsplatzbeschreibung sei bei der Bundesagentur und bei meinstadt.de eindeutig mit "Hotelfachfrau" angegeben. Die Beklagte

könne sich nicht darauf berufen, sie habe nichts mit der Veröffentlichung im Internetportal [meinstadt.de](http://meinstadt.de) zu tun. Eine eigenmächtige Verwendung von Daten durch die A7.com AG, die für [meinstadt.de](http://meinstadt.de) verantwortliche Gesellschaft, würde gegen urheberrechtliche und datenrechtliche Bestimmungen verstoßen. So heiße es in § 7 Nr. 2 der Hinweise zur Nutzung des Portals "[Arbeitsagentur.de](http://Arbeitsagentur.de)", dass die Bundesagentur untersage:

- *die teilweise oder vollständige Verwertung oder Vervielfältigung ihrer Datenbank,* 39
- *die Nutzung der in die Datenbank eingestellten Angebote zu anderen Zwecken als unmittelbar zur Anbahnung und Aufnahme von Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen sowie selbständigen Tätigkeiten,*
- *eine Vervielfältigung, Verbreitung, Ausstellung, Aufführung, Vorführung und Sendung sowie eine Wiedergabe durch Bild- oder Tonträger oder von Funksendungen aus dem Portal "[arbeitsagentur.de](http://arbeitsagentur.de)".*

Ein Schadensersatz in Höhe von 2 Gehältern à 2.500,00 € sei angemessen. 40

Der Kläger hat beantragt, 41

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.000,00 € Schadensersatz nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 31.08.2007 zu zahlen. 42

Die Beklagte hat beantragt, 43

die Klage abzuweisen. 44

Die Beklagte hat behauptet: Als Frau J2 die Stelle bei dem Arbeitsamt in N1 gemeldet habe, sei nicht darüber gesprochen worden, dass eine Veröffentlichung im Internet erfolgen solle. Die Veröffentlichung bei [meinstadt.de](http://meinstadt.de) sei weder von der Beklagten noch von der Bundesagentur für Arbeit veranlasst worden. Ihr, der Beklagten, könne nicht zugerechnet werden, dass der Internetdienst [meinstadt.de](http://meinstadt.de) die Anzeige nicht 1 zu 1 übernommen habe. Sie habe sich zunächst für einen männlichen Bewerber entschieden. Der männliche Mitbewerber habe die Stelle dann jedoch nicht angetreten, da er zwischenzeitlich anders gebunden gewesen sei. Erst danach sei die Stellenvergabe an eine weibliche Mitarbeiterin erfolgt. 45

Bei einer Einstellung hätte der Kläger 1.544,00 € verdient und nicht wie von ihm angegeben 2.500,00 €. 46

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 20.11.2007 abgewiesen. Die Anspruchs Voraussetzungen des § 15 AGG seien nicht erfüllt. Der Kläger sei nicht wegen seines Geschlechts diskriminiert worden. Die diskriminierende Ausschreibung bei [meinstadt.de](http://meinstadt.de) müsse die Beklagte sich nicht zurechnen lassen. Der Kläger habe nicht dargelegt, dass sich die Beklagte der Internetagentur [meinstadt.de](http://meinstadt.de) bedient habe. Die Veröffentlichung im Internet bei [Arbeitsagentur.de](http://Arbeitsagentur.de) sei geschlechtsneutral erfolgt. 47

Das Urteil ist dem Kläger am 04.01.2008 zugestellt worden. Der Kläger hat am 14. 01.2008 Berufung eingelegt und diese zugleich begründet. 48

Der Kläger wendet ein: 49

Rechtsfehlerhaft habe das Arbeitsgericht überzogene Anforderungen an die Voraussetzung einer Haftung des Arbeitgebers gem. § 15 AGG gestellt. Durch die Bezugnahme auf den Text 50

des Stellenangebotes im Internetportal meinestadt.de habe er Tatsachen glaubhaft gemacht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts gem. § 15 AGG vermuten ließen. Verneine man im vorliegenden Fall eine Zurechenbarkeit der Anzeige im Portal meinestadt.de, so sei kein ausreichender wirkungsvoller Schutz vor geschlechtsbezogener Diskriminierung mehr gewährleistet, weil sich der Arbeitgeber seiner Verantwortung dann unschwer entziehen könne. Der Arbeitgeber könne eine Veröffentlichung im Internet unterbinden, indem er sich bei Abgabe des Stellenangebotes an die Bundesagentur für Arbeit nicht mit der Veröffentlichung in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit im Internet einverstanden erkläre. Schalte der Arbeitgeber eine Stellenanzeige im Internet, so habe er auch die daraus sich ergebenden Risiken zu tragen.

Unzutreffend nehme das Arbeitsgericht an, die Ausschreibung bei der Bundesagentur für Arbeit sei geschlechtsneutral erfolgt. Dort sei "Hotelfachfrau" das Hauptbezugswort. Die Beklagte sei nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des BAG für den Inhalt der Ausschreibung der Bundesagentur verantwortlich. 51

Unzutreffend gehe das Arbeitsgericht davon aus, es sei unbestritten geblieben, dass die Beklagte von einer Veröffentlichung durch meinestadt.de keine Kenntnis gehabt habe. Er habe im erstinstanzlichen Schriftsatz vom 27.9.2007 die Absicht deutlich gemacht, die Unkenntnis der Beklagten von der Stellenanzeige meinestadt.de bestreiten zu wollen. 52

Der Kläger bestreitet mit Nichtwissen, dass die Veröffentlichung seitens der Bundesagentur eigenmächtig erfolgt sei und nicht mit der Zeugin J2 vereinbart gewesen sei. Schließlich verlange die Bundesagentur für Arbeit auf ihrer Internetseite ausdrücklich die Erlaubnis des Arbeitgebers, um die Informationen im Internet bekannt zu machen. Entsprechendes folge auch aus § 7 Nr. 1 der Nutzungsbedingungen der Bundesagentur für Arbeit. Nicht auszuschließen sei, dass die Stellenausschreibung mit dem diskriminierenden Inhalt auf der Seite des Internetportals meinestadt.de durch die Übernahme des zusammenfassenden Oberbegriffs "Hotelfachfrau" zustande gekommen sei. Dies folge daraus, dass der zuständige Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit die Stellenausschreibung irreführender Weise unter Angabe des Oberbegriffs "Hotelfachfrau" zusammengefasst und veröffentlicht habe. Das Internetportal meinestadt.de stelle eine mit der Seite der Bundesagentur für Arbeit verlinkte private Jobbörse dar. Der Kläger legt hierzu eine – bereits oben erwähnte - Liste der allgemeinen Stellenbörsen aus www.arbeitsagentur.de vor (Kopie Bl. 94 GA). Die Veröffentlichung auf der Seite von meinestadt.de sei durch die Einwilligung des Nutzers in die Veröffentlichung der Daten auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit mit umfasst. Durch die Veröffentlichung der Stellenausschreibung auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit habe sich die Beklagte deshalb gleichzeitig auch der mit dieser verlinkten Seite des Internetportals meinestadt.de bedient. Die fehlerbehaftete Übernahme durch meinestadt.de sei deshalb der Beklagten zuzurechnen. 53

Der Kläger beantragt, 54

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Münster, 3. Kammer, vom 20.11.2007 (AZ: 3 Ca 1839/07) die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 31.08.2007 zu zahlen. 55Z.

Die Beklagte beantragt, 56

die Berufung zurückzuweisen. 57

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. 58

Unter keinem Gesichtspunkt könne sie für die Internetveröffentlichung durch meinestadt.de verantwortlich gemacht werden. Sie habe sich zur Stellenausschreibung nicht dieses Unternehmens bedient. Sie habe die dortige Stellenausschreibung auch nicht veranlasst. Die Veröffentlichung bei meinestadt.de sei unter keinem in der Rechtsprechung angesprochenem Gesichtspunkt zuzurechnen. 59

Die Zeugin J2 sei davon ausgegangen, dass die Bundesagentur für Arbeit N1 aufgrund dort bereits vorliegender Stellengesuche Bewerber mitteilen werde. Von einer Veröffentlichung im Internet sei nicht die Rede gewesen (Beweis: Zeugnis J2). 60

Die in der Stellenanzeige der Arbeitsagentur an erster Stelle genannte Bezeichnung "Hotelfachfrau" sei angesichts der nachfolgenden Klammerdefinition unter Diskriminierungsgesichtspunkten nicht zu beanstanden. 61

Erstmals durch die nachfolgende Korrespondenz mit dem Kläger habe sie von der Anzeige bei meinestadt.de Kenntnis erlangt. Es sei auszuschließen, dass die Bundesagentur für Arbeit eine Veröffentlichung durch meinestadt.de veranlasst habe (Beweis - unter Protest gegen die Beweislast -: Zeugnis Kiefer, Sachbearbeiter in N1). Die Ausdehnung einer Überwachungspflicht auf sämtliche Internetveröffentlichungen sei abzulehnen. Selbst wenn man diese bejahe, sei nicht zu verhindern, dass eine fehlerhafte Veröffentlichung zunächst einmal in der Welt wäre, da ein Fehler ja erst im Zuge einer nachfolgenden Überwachung festgestellt werden könne. 62

Durch die Bundesagentur in N1 seien eine Frau und drei männliche Bewerber vorgeschlagen worden. Frau J2 habe sich für einen männlichen Bewerber entschieden und dies dem Kläger so auch im Schreiben vom 23.7.2007 mitgeteilt ("für einen Mitbewerber entschieden"). Der zunächst ausgewählte männliche Bewerber habe dann überraschend abgesagt (Beweis: Zeugnis J2). Da sie kurzfristig habe entscheiden müssen, habe sie sich dann für eine weibliche Mitbewerberin entschieden, deren Unterlagen noch vorgelegen hätten, weil diese Bewerberin noch bessere Voraussetzungen geboten habe als der zwischenzeitlich abgelehnte Kläger. Dessen Bewerbungsunterlagen seien zu diesem Zeitpunkt bereits zurückgesandt gewesen. 63

## **Entscheidungsgründe** 64

Die Berufung des Klägers ist statthaft und zulässig gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 2 ArbGG. Die Berufung ist form- und fristgerecht entsprechend den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden. Die Berufung des bleibt jedoch ohne Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht den Zahlungsantrag des Klägers abgewiesen, weil die Voraussetzungen des § 15 AGG nicht vorliegen. 65

1. Nach §§ 15 Abs.1, Abs.2, 6 Abs.1 S.1 Nr.1, S.2 AGG kann ein nicht berücksichtigter Stellenbewerber bei einer nach dem AGG unzulässigen Benachteiligung gemäß § 15 Abs.1 AGG Schadensersatz und nach § 15 Abs.2 AGG Entschädigung beanspruchen. Voraussetzung für Zahlungsansprüche nach § 15 Abs.1, Abs.2 AGG ist ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs.1 AGG. Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot liegt u.a. vor, wenn der Bewerber bei einer Einstellung wegen seines Geschlechts nicht berücksichtigt worden ist. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist nur ausnahmsweise wegen spezifischer beruflicher Anforderungen nach § 8 Abs.1 AGG zulässig. Ausreichend für die Annahme einer gesetzwidrigen Ungleichbehandlung ist dabei, dass das Geschlecht des Bewerbers ein nicht unbedeutendes Motiv in einem Bündel von Motiven des Arbeitgebers für die ablehnende Entscheidung 66

gewesen ist (Bauer/ Göpfert/Krieger, AGG, 2.Aufl. 2008, § 7 AGG Rn.14 mwN).

Bei einem Rechtsstreit über Ansprüche nach § 15 AGG ist die Beweislastregelung des § 22 AGG zu beachten. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Ein Indiz für eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts des Bewerbers liegt nach allgemeiner Auffassung insbesondere dann vor, wenn der Arbeitgeber die Stelle in ihm zurechenbarer Weise entgegen § 11 AGG nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben hat (Däubler/Bertzbach AGG, 2006, § 22 AGG Rn. 43; Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 2.Aufl. 2008, § 22 AGG Rn. 11).

**a)** Ein Indiz für eine unzulässige Benachteiligung des Klägers wegen des Geschlechts liegt nicht in der Stellenanzeige auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit. Der Inhalt dieser Stellenanzeige ist der Beklagten nach den Grundsätzen der Rechtsprechung, denen die Kammer folgt, zuzurechnen (BAG 5.2.2004 – 8 AZR 112/03 – AP BGB § 611 a Nr. 23; BVerfG 21.9.2006 – 1 BvR 308/03 – AP BGB § 611 a Nr. 24). Der Inhalt dieser Stellenanzeige verstößt jedoch nicht gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Ausschreibung nach §§ 11, 7 Abs.1 AGG. Die Anzeige "Hotelfachfrau (Hotelfachmann/-frau)" ist geschlechtsneutral. Zwar vermag es auf den ersten Blick ungewöhnlich erscheinen, dass als vorangestellte Berufsbezeichnung die weibliche Form "Hotelfachfrau" gewählt ist. Die sprachlich an sich denkbare geschlechtsneutrale Alternativformulierung "Hotelfachkraft" kam jedoch, wie die Kammer in der mündlichen Verhandlung erfahren hat, nicht in Betracht, weil "Hotelfachkraft" in der Branche etwas anderes bezeichnet als einen Hotelfachmann oder eine Hotelfachfrau. Dass auch Bewerbungen von Männern gewünscht und erwartet sind, bringt die Anzeige jedoch durch den unmittelbar nachfolgenden und in gleicher Weise fett gedruckten Klammerzusatz "(Hotelfachmann/-frau)" zum Ausdruck. Damit richtet sich die Anzeige in ihrer gesamten Ausdrucksweise sowohl an Frauen als auch an Männer, wie dies vom Gesetzgeber gefordert ist (Thüsing, Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz, 2007, Rn. 663 = S. 262 unter Hinweis auf BT-Drucks. 8/4259, S. 9). Ebenso wie anerkannt ist, dass eingangs einer Stellenanzeige eine männliche Bezeichnung vorangestellt verwandt werden kann (Thüsing a.a.O.), kann auch die weibliche Bezeichnung verwandt werden, sofern durch einen nachfolgenden Klammerzusatz oder durch sonstige Ausführungen im Text der Stellenanzeige deutlich gemacht ist, dass Bewerber beiderlei Geschlechts angesprochen werden sollen. Der Wortlaut der Stellenanzeige auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit bietet damit keinen Anhaltspunkt für eine Bevorzugung von Bewerberinnen durch die Beklagte.

**b)** In der so gegebenen Situation stellt die unzulässig verkürzte Stellenanzeige "Hotelfachfrau" im Internetportal meinestadt.de kein tragfähiges Indiz für eine unzulässige Benachteiligung des Klägers wegen seines Geschlechts dar. Die unzulässig verkürzte Stellenanzeige bei meinestadt.de ist erkennbar aus der gesetzeskonformen Stellenanzeige der Bundesagentur für Arbeit hergeleitet ("Inhalte: © Bundesagentur für Arbeit, 2007 / Darstellung: © A7.com AG, 2007").

Als Indizien geeignet sind Tatsachen, die Aufschlüsse über die Diskriminierungswilligkeit des Arbeitgebers geben (Thüsing, a.a.O., Rn. 667 = S. 263). Das Tätigwerden der Hoteldirektorin J2 hat originär zu einer geschlechtsneutralen Stellenanzeige geführt. Damit ist gesetzestreu Verhalten der Beklagten dokumentiert. Eine Willensänderung der Beklagten kann aus der lediglich abgeleiteten unzulässig verkürzten Ausschreibung "Hotelfachfrau" im Internetportal meinestadt.de nicht erschlossen werden. Die abgeleitete Ausschreibung bietet

keinen Anhaltspunkt dafür, dass die Beklagte entgegen dem Aussagegehalt der Stellenanzeige der Bundesagentur ausschließlich oder bevorzugt nach weiblichen Arbeitskräften für die ausgeschriebene Stelle gesucht hätte und gewillt gewesen wäre, männliche Bewerber unzulässig zu diskriminieren. Anders wäre dies nur zu sehen, wenn die diskriminierende Verkürzung der Stellenanzeige bei meinestadt.de nachweislich von der Beklagten veranlasst worden wäre oder von ihr wissentlich geduldet worden wäre. Dies kann hier indes nicht festgestellt werden. Durchaus plausibel weist die Beklagte darauf hin, dass die Übernahme der Stellenanzeige in meinestadt.de entsprechend den vorliegenden Nutzungsbedingungen ohne ihr Zutun geschehen ist. Dem ist der für das Vorliegen der Indiztatsachen i. S. d. § 22 AGG beweispflichtige Kläger nicht mit erheblichem Tatsachenvortrag entgegengetreten. Er weist lediglich darauf hin, die Darstellung der Beklagten sei lebensfremd, da die eigenmächtige Verwendung von Daten durch das von der A7.com AG betriebene Internetportal meinestadt.de gegen die urheberrechtlichen und datenrechtlichen gesetzlichen Bestimmungen nach den Nutzungsbedingungen der Arbeitsagentur verstoße; so heiße es in § 7 Nr. 2 der Hinweise u. a., dass die teilweise oder vollständige Verwertung oder Vervielfältigung der Datenbank untersagt sei. Zum Beweis möge neben den vorgelegten Hinweisen zur Nutzung des Portals "arbeitsagentur.de" der Bundesagentur für Arbeit eine Auskunft bei der A7.com AG eingeholt werden. Ein Beweisantritt "Auskunft bei der A7.c1 AG" stellt keinen zulässigen Beweisantritt i. S. d. ZPO dar. Etwaige Zeugen sind von der beweispflichtigen Partei mit Namen und Anschrift und konkretem Beweisthema zu bezeichnen. Daran fehlt es hier. Zum Inhalt der Nutzungsbedingungen der Bundesagentur für Arbeit bedarf es zudem keiner Beweiserhebung. Der Inhalt dieser Bestimmungen ist zwischen den Parteien unstrittig. Ein auf eine bloße Ausforschung sonstiger Tatsachen gerichteter Beweisantrag ist unzulässig.

**c)** Sonstige Tatsachen oder Indizien für einen Diskriminierungswillen der Beklagten legt der Kläger nicht dar. Dahinweisende Äußerungen der Beklagten im Bewerbungsverfahren behauptet er nicht. Das Absageschreiben, in dem die Beklagte ihre Entscheidung "für einen Mitbewerber" mitteilt, bietet keinen Anhaltspunkt für eine Benachteiligung des Klägers wegen seines Geschlechts. Die Tatsache, dass eine geschlechtsneutral ausgeschriebene Stelle durch einen Bewerber des anderen Geschlechts besetzt worden ist, stellt für sich allein und ohne das Hinzutreten weiterer Umstände kein hinreichendes Indiz für eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts dar. 71

**d)** Weil der Kläger keine Tatsachen oder Indizien nachgewiesen oder glaubhaft gemacht hat, die seine Benachteiligung bei der Stellenbesetzung wegen seines Geschlechts vermuten lassen, kommt es auf die weiteren von der Beklagten dargelegten Einzelheiten der Stellenbesetzung nicht an. Erst wenn Indizien im Sinne des § 22 AGG bewiesen oder zumindest glaubhaft gemacht sind, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. 72

**e)** Da die Anspruchsvoraussetzungen für den von dem Kläger verfolgten Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG und auch die Anspruchsvoraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs nach § 15 Abs. 1 AGG nicht gegeben sind, hat es bei der klagabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts zu verbleiben. 73

**2.** Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des erfolglosen Berufungsverfahrens zu tragen. Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache hat die Kammer nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG die Revision zugelassen. 74

