



## Im Namen des Volkes

### Urteil



In dem Rechtsstreit

\_\_\_\_\_

Kläger

Prozessbevollmächtigt:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

gegen

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Beklagte

Prozessbevollmächtigt:

\_\_\_\_\_

hat das Arbeitsgericht Frankfurt, Kammer 2,  
auf die mündliche Verhandlung vom 09. Juli 2008  
durch die Richterin am Arbeitsgericht Jansen  
als Vorsitzende  
und die ehrenamtliche Richterin Loh  
und den ehrenamtlichen Richter Völker-Holland  
als Beisitzer  
für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 4.500,- € festgesetzt.

Soweit die Berufung nicht ohnehin statthaft ist, wird sie nicht zugelassen.



**Tatbestand:**

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger eine Entschädigung wegen einer etwaigen Benachteiligung im Zusammenhang mit der Bewerbung des Klägers um einen Arbeitsplatz bei der Beklagten zu zahlen hat.

Der am 25. März 1962 geborene Kläger ist schwerbehinderter Mensch im Sinne des SGB IX. Die Beklagte ist eine privatwirtschaftlich betriebene Genossenschaft. Bis einschließlich 2003 beschäftigte sie sechs schwerbehinderte Mitarbeiter in Vollzeit. Nach dem Ausscheiden von drei Personen aus diesem Beschäftigtenkreis ergab sich im Jahr 2004 eine Beschäftigung von vier schwerbehinderten Mitarbeitern. In den Jahren 2005 und 2006 beschäftigte sie drei schwerbehinderte Mitarbeiter.

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 1. Dezember 2007 bei der Beklagten auf deren in der Frankfurter Rundschau veröffentlichten Teilzeitstellenangebot (vgl. Bl. 6 d.A.) vom selben Tag als kaufmännischer Mitarbeiter. In seiner Bewerbung wies er auf seine Schwerbehinderung hin. Wegen der Einzelheiten des Bewerbungsschreibens wird auf Blatt 5 der Akten Bezug genommen. Mit Schreiben vom 19. Dezember 2007 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie sich anderweitig entschieden habe (vgl. Bl. 7 d.A.).

Zum Zeitpunkt seiner Bewerbung befand sich der Kläger in einem seit 1. Juli 2001 bestehenden und ungekündigten Arbeitsverhältnis bei der [REDACTED] in [REDACTED]. Am 25. Oktober 2007 erteilte das Integrationsamt auf den Antrag des Arbeitgebers die Zustimmung zur Kündigung des Klägers (vgl. Bl. 26 d.A.). Zum 30. April 2008 hat das Arbeitsverhältnis des Klägers zur gGmbH geendet.

Mit seiner Klage vom 8. Januar 2008, die am Folgetag beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main einging und der Beklagten am 24. Januar 2008 zugestellt wurde, macht der Kläger einen Entschädigungsanspruch wegen einer Benachteiligung im Rahmen des Bewerbungsverfahrens geltend.

Außerdem hat der Kläger am Arbeitsgericht in Frankfurt am Main noch neun weitere Arbeitgeber wegen Entschädigungszahlungen in Anspruch genommen:

Aktenzeichen	Ergebnis des Rechtsstreits
5 Ca 6535/07	Klage rechtskräftig abgewiesen
17 Ca 7944/07	Vergleich Entschädigung € 2.500,00
5 Ca 33/08	Vergleich Entschädigung € 300,00
9 Ca 77/08	Vergleich Entschädigung € 800,00
4 Ca 223/08	Vergleich Entschädigung € 500,00
12 Ca 298/98	Vergleich Entschädigung € 500,00
8 Ca 1380/08	Verfahren noch nicht beendet
6 Ca 1709/08	Verfahren noch nicht beendet
4 Ca 2062/08	Verfahren noch nicht beendet

Des Weiteren waren/sind Verfahren des Klägers – soweit bekannt - anhängig bei dem Hessischen Landesarbeitsgericht (3 Sa 1961/07 und 3 Sa 1962/07) und dem Arbeitsgericht Offenbach (1 Ca 213/07), über deren Stand bzw. Ausgang keine näheren Informationen vorliegen.

Der Kläger ist der Auffassung, die Nichtmitteilung von Gründen der Absage widerspreche der Regelung des § 81 Abs. 1 SGB IX. Es bestehe der begründete Verdacht auf Benachteiligung im Bewerbungsverfahren. Dass die Beklagte weniger als 20 Mitarbeiter beschäftige bestreite er mit Nichtwissen. Zudem habe die Beklagte nachzuweisen, dass sie die Beschäftigungspflicht erfülle. Zudem meint er, selbst wenn die Beklagte weniger als 20 Beschäftigte habe, so könne sie daraus nicht ableiten, dass für sie keine Begründungspflicht für eine ablehnende Mitteilung auf die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen bestehe. Denn ein Wegfall der Begründungspflicht für Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten widerspreche europäischem Gemeinschaftsrecht. Wegen der ihm gegebenen Auskunft der Agentur für Arbeit, wonach ein am 28. November 2007 versandter Vermittlungsauftrag der Beklagten nicht im System gefunden worden sei, müsse zunächst davon ausgegangen werden, dass der von der Beklagten in Bezug genommene Vermittlungsauftrag nicht bei der Agentur „angekommen“ sei, zumal ein anderer Vermittlungsauftrag aus dem Oktober 2007 wegen eines Ausbildungsplatzes und ein Auftrag aus dem Mai 2008 bei der Agentur für Arbeit vorlägen. Als Entschädigung hält er einen Betrag von € 1.500,00 brutto für angemessen.

Er beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, es liege gar keine ernsthafte Bewerbung des Klägers vor. Dies ergebe sich bereits aus der Menge der vom Kläger gleichartig gegen andere Arbeitgeber geführter Verfahren, daraus, dass er in seiner Bewerbung auf seine Schwerbehinderung hingewiesen habe, ohne dass diese für die Erfüllung der Arbeitsleistung der angebotenen Stelle relevant sei sowie aus der Tatsache, dass der Kläger sich aus einer seit mehreren Jahren bestehenden ungekündigten Vollzeitstelle heraus bei ihr beworben habe. Sie behauptet, sie habe den mit der Stellenanzeige vom 1. Dezember 2007 beworbenen Arbeitsplatz der Agentur für Arbeit in Frankfurt gemeldet und dort ausdrücklich auf die Eignung des zu besetzenden Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen hingewiesen. Insofern nimmt sie Bezug auf die zu den Akten gereichte Kopie Blatt 17 der Akten. Sie behauptet, diese Meldung sei am 28. November 2007 an die Agentur für Arbeit in Frankfurt am Main versandt worden. Sie ist der Auffassung, eine Begründungspflicht für die Absage bestehe nicht, da sie wegen nicht erreichter Betriebsgröße nicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichtet sei. Sie behauptet zum Zeitpunkt der Bewerbung des Klägers habe sie 17 Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit beschäftigt. Da sie – ohne dazu verpflichtet zu sein – im Jahr 2007 zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigt habe – sei sie auch nicht zu einer Entschädigung zu verurteilen.

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf den vorgetragenen Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 9. Juli 2008 (Bl. 38 d. A.) Bezug genommen.

**Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Klage ist unbegründet. Dem Kläger steht ein Entschädigungsanspruch wegen einer etwaigen Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung im Rahmen seiner Bewerbung bei dem Beklagten nicht zu.

Die Klage ist bestimmt genug, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Auch ein Antrag, bei dem die Höhe der Entschädigung in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, ist zulässig, wenn die Bestimmung des Betrages von einer gerichtlichen Schätzung oder billigem Ermessen des Gerichts anhängig ist. Erforderlich ist, dass der Kläger die Tatsachen, die das Gericht für eine Schätzung heranziehen soll, benennt und die Größenordnung der geltend gemachten Forderung angibt.

Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Für den Fall der Diskriminierung eines schwerbehinderten Stellenbewerbers bei der Einstellung sieht § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX iVm § 15 AGG Schadenersatz oder eine Entschädigung vor. Der Kläger hat diese Vorschriften zum Anlass genommen, um sowohl die Umstände seiner Bewerbung und deren Ablehnung als auch die Höhe der seiner Meinung nach gerechtfertigten Zahlung dazulegen.

Der Antrag des Klägers ist als reiner Entschädigungsantrag anzusehen. Zwar hat der Kläger vorgetragen, auch Schadenersatzansprüche dem Grunde nach geltend zu machen, zur angekündigten Bezifferbarkeit hat er jedoch keinen weiteren Vortrag gehalten.

Der Kläger hat die in §§ 15 Abs. 4 AGG, 61b Abs. 1 ArbGG normierten Fristen für die Geltendmachung des Anspruchs beachtet. Die Absage der Beklagten datiert vom 19. Dezember 2007, die Klage ging am 9. Januar 2008 bei Gericht ein.

Die Klage ist unbegründet.

Gemäß § 81 Abs. 2 SGB IX dürfen schwerbehinderte Bewerber durch den Arbeitgeber nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden. Nach § 15 Abs. 2 AGG kann ein diskriminierter Arbeitnehmer eine angemessene Geldentschädigung verlangen. Besteht die Diskriminierung in einer Nichteinstellung, beträgt die Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG maximal drei Monatsgehälter, wenn der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Nach den allgemeinen Darlegungs- und Beweislastregeln muss der schwerbehinderte Bewerber, der eine Entschädigungszahlung wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot geltend macht, darlegen, dass er beim Auswahl- bzw. Einstellungsverfahren wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden ist.

Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG macht der Kläger erkennbar nicht geltend. Konkrete Tatsachen zu „Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG trägt er nicht vor.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen ihrer Schwerbehinderteneigenschaft eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in der vergleichbaren Situation erfahren hat oder erfahren würde. Der Kläger wäre danach diskriminiert, wenn er ausschließlich wegen seiner Schwerbehinderteneigenschaft für die ausgeschriebene Stelle nicht in Betracht gezogen worden wäre (BAG 15. Februar 2005 – 9 AZR 635/03 – BAGE 113, 361 ff = AP § 81 SGB IX Nr. 7 = EzA § 81 SGB IX Nr. 6).

Der insoweit darlegungs- und beweispflichtige schwerbehinderte Bewerber genügt nach § 22 AGG seiner Pflicht, wenn er Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen. In diesem Fall trägt die andere Partei – hier der Arbeitgeber – die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 22 AGG knüpft an Indizien an, die vermuten lassen, dass die Benachteiligung wegen eines nach § 1 AGG verbotenen Grundes erfolgt ist. Eine inhaltliche Änderung ist gegenüber § 611a BGB a.F., § 82 Abs. 2 SGB IX a.F. jedoch nicht erfolgt. Auch im Hinblick auf das Erfordernis des Beweises der Vermutung ist gegenüber § 611a BGB a.F. – dort war die Glaubhaftmachung gefordert – eine Änderung nicht erfolgt. Denn eine Auferlegung des Vollbeweises auf den Arbeitnehmer stünde in klarem Widerspruch zum Wortlaut der insoweit übereinstimmenden Richtlinie als auch der Rechtsprechung des EuGH, der ausdrücklich eine Beweiserleichterung zu Gunsten des Klägers fordert (EuGH 31. Mai 1995, Rs. C – 400/93 – EzA Art 119 EWG-Vertrag Nr. 28). Im Ergebnis verbleibt es also auch hier dabei, dass der Kläger für den Vermutungstatbestand nicht den Vollbeweis zu führen hat, sondern eine überwiegende Wahrscheinlichkeit im Sinne eines geringeren Beweismaßes genügt.

Diesen Grundsätzen folgend hat der Kläger keine Indiztatsachen im Sinne des § 22 AGG hinreichend dargelegt bzw. wäre auch eine Beweiserhebung nicht dazu geeig-

net gewesen, die Kammer von der Überwiegenden Wahrscheinlichkeit einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung zu überzeugen.

Entgegen der Auffassung des Klägers hat die Beklagte nicht gegen eine Pflicht nach § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX verstoßen. Insoweit fehlt es an den erforderlichen Darlegungen des Klägers.

Nach dem Wortlaut des § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX sind alle Beteiligten vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Diese Pflicht trifft zum einen nur diejenigen Arbeitgeber, die die gesetzliche Beschäftigungsquote nach § 71 Abs. 1 SGB IX nicht erfüllen (BAG 15. Februar 2005 – 9 AZR 635/03 – BAGE 113, 361 ff = AP § 81 SGB IX Nr. 7 = EZA § 81 SGB IX Nr. 6). Dies sind nur diejenigen privaten und öffentlichen Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 SGB IX. Zum anderen besteht die Pflicht nach Satz 9 nur, wenn – neben der Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht – eine Schwerbehindertenvertretung oder ein Betriebsrat mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden ist. In diesem Fall ist die beabsichtigte Entscheidung unter Darlegung der Gründe mit den oder dem Gremium zu erörtern. Erst dann statuiert Satz 9 die Begründungspflicht der nach der Erörterung getroffenen Entscheidung – auch gegenüber dem Bewerber. Dieses Prozedere wiederum setzt die Bildung einer Schwerbehindertenvertretung oder eines Betriebsrates voraus.

Zwar hat die Beklagte den Kläger lediglich über ihre anderweitig getroffene Entscheidung informiert und ihn nicht „unter Darlegung von Gründen“ unterrichtet. Ebenso ist zwischen den Parteien streitig, ob die Beklagte unter den Kreis der nach § 71 SGB IX Verpflichteten fällt. Des Weiteren ist streitig, ob – wenn die Beschäftigungspflicht greifen sollte – die Beklagte ihre Pflicht nicht ohnehin bereits erfüllt. Dies kann jedoch – ebenso wie die vom Kläger im Übrigen insoweit vertretene Auffassung – dahinstehen, weil der Kläger nicht dargelegt hat, dass bei der Beklagten eine Schwerbehindertenvertretung oder ein Betriebsrat existieren. Dessen hätte es jedoch nach den allgemeinen Grundsätzen über die Darlegungs- und Beweislast bedurft. Fehlt es daran, kann bereits nicht allein aufgrund der unterbliebenen Begründung von der Darlegung eines ggf. zu beweisenden Indizes ausgegangen werden, aus dem sich auf eine Diskriminierung des Klägers wegen der Schwerbehinderung schließen ließe.

Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich auch nicht aus einem Verstoß der Beklagten gegen § 81 Abs. 1 Satz 1, 2 SGB IX, dass eine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung bei der Stellenbesetzung zu vermuten ist.

Gemäß § 81 Abs. 1 Satz 1, 2 SGB IX muss der Arbeitgeber bei Freiwerden oder Neuschaffung von Arbeitsplätzen "prüfen, ob (diese) mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können". Dazu muss der Arbeitgeber „frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit“ aufnehmen. Nach § 82 Satz 1 SGB IX hat jede Dienststelle der öffentlichen Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neue Arbeitsplätze zu melden. Durch beide Vorschriften soll gewährleistet werden, dass die privaten und öffentlichen Arbeitgeber von der Bundesagentur für Arbeit Kenntnis über geeignete schwerbehinderte Bewerber für die freie Stelle erhalten. Damit soll möglichst vielen geeigneten schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit gegeben werden, Arbeit zu finden. Es handelt sich um gesetzlich vorgesehene Instrumente zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Arbeitsleben. Sie sind „Vorkehrungen“ im Sinne von Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16). Die Richtlinie fordert von den Mitgliedsstaaten derartige Regelungen, „um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten“ (BAG 12. September 2006 – 9 AZR 80/005 – BAGE 119, 262 ff = AP § 81 SGB IX Nr. 13 = EzA § 81 SGB IX Nr. 14).

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Tatsache der Nichteinschaltung der Agentur für Arbeit grundsätzlich geeignet, die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung iSv. § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Satz 3 SGB IX aF zu begründen. Denn der objektiv gesetzeswidrig handelnde Arbeitgeber erweckt den Anschein, nicht nur an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein, sondern auch möglichen Vermittlungsvorschlägen und Bewerbungen von arbeitsuchenden schwerbehinderten Menschen aus dem Weg gehen zu wollen.

Darauf kommt es im vorliegenden Fall jedoch nicht entscheidungserheblich an, weil schon nicht davon auszugehen ist, dass die Beklagte ihrer Pflicht aus § 81 Abs. 1

Satz 2 SGB IX nicht nachgekommen ist. Sie hat das ausgefüllte Vermittlungsauftragsformular in Kopie zur Akte gereicht und vorgetragen, dieses sei am 28. November 2007 an die Agentur versandt worden. Demgegenüber hat der Kläger vorgetragen, der von der Beklagten vorgelegte Vermittlungsauftrag (gemeint ist das Original der zu den Akten gereichten Kopie) sei bei der Bundesanstalt für Arbeit nicht im „System“ gefunden worden. Er meint daher müsse davon ausgegangen werden, dass dieser Auftrag bei der Bundesagentur für Arbeit nicht angekommen sei.

Diese Auffassung teilt die Kammer nicht. Die Behauptung, der Kläger habe die Auskunft erhalten, der Vermittlungsauftrag sei nicht im System, ist nicht hinreichend. Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich aus einer derartigen Auskunft nicht, dass der Vermittlungsauftrag der Beklagten nicht angekommen ist. Denkbar ist ebenso gut, dass der schriftliche Antrag aus dem November 2007 lediglich nicht mit elektronischen Daten erfasst wurde und stattdessen in Papierform - so wie eingesandt - bei der Agentur für Arbeit vorliegt.

Bereits aus diesem Grund ist auch hier nicht von der hinreichenden Darlegung von Indizien durch den Kläger auszugehen, die dazu geeignet sind, die Beweislastumkehr nach § 22 AGG auszulösen.

Selbst wenn man an dieser Stelle jedoch anderer Auffassung ist oder zumindest davon ausgeht, dass dem Kläger wegen dieser Auffassung der Kammer ein rechtlicher Hinweis gemäß § 139 ZPO hätte gegeben werden müssen, ergibt sich letztlich kein anderes Ergebnis. Denn nach Auffassung der Kammer ist – jedenfalls bei privaten Arbeitgeber - die Tatsache der Nichteinschaltung der Agentur für Arbeit nicht grundsätzlich geeignet, die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung iSv. § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Satz 3 SGB IX aF zu begründen. Dies ergibt sich aus Folgendem:

Anders als in § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX, wonach der Arbeitgeber mit der Agentur für Arbeit Verbindung aufnimmt, bestimmt § 82 Satz 1 SGB IX als besondere Pflicht der öffentlichen Arbeitgeber die frühzeitige Meldung frei werdender oder nur zu besetzender Arbeitsplätze oder neuer Arbeitsplätze. Bereits aus der Überschrift zu § 82 SGB IX „Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber“ und dem unterschiedlichen Wortlaut der Normen insoweit ist zu schließen, dass der Gesetzgeber die Pflichten bei der Zusammenarbeit der privaten und der öffentlichen Arbeitgeber qualitativ unterschiedlich ausgestalten wollte. Die Annahme einer verschiedenartigen

Ausgestaltung der Pflichten zur Zusammenarbeit privater und öffentlicher Arbeitgeber mit der Bundesanstalt für Arbeit wird nach Auffassung der Kammer gestützt durch die Regelung der Bußgeldvorschriften in § 156 SGB IX. Die Pflicht des privaten Arbeitgebers aus § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX ist dort nicht als bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit aufgeführt.

Dem steht auch nicht entgegen, dass die Nichteinschaltung der Bundesanstalt für Arbeit durch den privaten Arbeitgeber als Instrument zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (BAG 12. September 1006 – 9 AZR 807/05 – BAGE 119, 262 ff = AP § 81 SGB IX Nr. 13 = EzA § 81 SGB IX Nr. 14) „leerlaufen“ würde. Denn die Vermittlungsmöglichkeiten der Bundesanstalt für Arbeit werden durch andere Regelungen flankierend nach wie vor gesichert. So haben gemäß § 80 SGB IX alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber Verzeichnisse entweder stichtagsgerecht regelmäßig gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit abzugeben oder zumindest auf Aufforderung derselben Auskünfte zu erteilen und Verstöße gegen diese Regelungen sind zudem als Ordnungswidrigkeiten bußgeldbewährt, § 156 Abs. 1 Nr. 2, 3 und 3 SGB IX.

Insgesamt ist es daher dem Kläger auch im Hinblick auf die Pflicht der Beklagten aus § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX nicht gelungen, Indizien darzulegen, die eine Benachteiligung im Sinne des § 1 AGG vermuten lassen.

Auf den Einwand der Treuwidrigkeit der Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen in derart erheblichem Umfang, wie dies vom Kläger aus Anlass seiner vielfachen Bewerbungen geschehen ist, kommt es daher nicht mehr entscheidungserheblich an, wenn auch das gleichförmige Prozessverhalten des Klägers Anlass zu Zweifeln an der Ernsthaftigkeit der Bewerbung des Klägers aus Sicht der Kammer bietet. So hat der Kläger in neun weiteren Rechtsstreitigkeiten Arbeitgeber auf Zahlung von Entschädigungen wegen einer Benachteiligung wegen seiner Behinderung in Anspruch genommen bzw. tut dies nach wie vor. Das Vorgehen des Klägers vollzog sich geradezu musterhaft. In jedem der Bewerbungsschreiben wies er auf seine bestehende Behinderung ausdrücklich hin. Nach Ablehnung der Bewerbung hat der Kläger jeweils mit fast identischer Klageschrift Klage erhoben. Der Kläger erreichte die vergleichsweise Zahlung durch die Arbeitgeber von Beträgen zwischen € 300,00 bis € 2.500,00, wobei von ihm Entschädigungen zwischen 6 Gehältern, € 8.400,00

und € 1.000,00 für angemessen erachtet wurden/werden. Bereits die Diskrepanz der ursprünglich für angemessen erachteten Entschädigungen im Verhältnis zu den vom Kläger im Vergleichswege akzeptierten Beträgen fällt ins Auge.

Jedoch sind diese Tatsachen allein als Indizien, die den Einwand des Rechtsmissbrauchs belegen könnten, nicht hinreichend.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO; der Kläger ist die im Rechtsstreit unterlegene Partei.

Der Wert des Streitgegenstandes wurde entsprechend dem Maximalbetrag der festzusetzenden Entschädigung ausgehend vom in der Klageschrift angegebenen monatlichen Gehalt festgesetzt.

Ein Grund für die Zulassung der Berufung im Sinne des § 64 Abs. 3 ArbGG besteht nicht.

Fortsetzung - Rechtsmittelbelehrung - siehe nächste Seite