



### Tatbestand

Der Kläger begehrt Entschädigungszahlung wegen Diskriminierung.

Der am 22.01.1958 geborene Kläger, Volljurist -jedenfalls nach seiner Behauptung- war seit seinem Zweiten Juristischen Staatsexamen im Bereich Immobilienmanagement/Bauträger sowie als selbständiger Rechtsanwalt tätig. Wegen der näheren Einzelheiten wird insbesondere auf seinen Lebenslauf vom 30.05.2008 (ABl. 21) Bezug genommen. Dem Kläger wurde ein GdB von 60 zuerkannt, er ist derzeit arbeitssuchend.

Die Beklagte schrieb zum 01.08.2008 die Stelle einer Leiterin/eines Leiters des Ordnungs- und Standesamts aus. Die Stellenausschreibung lautete, soweit hier von Interesse:

„...“

Die [REDACTED] (ca. 61.000 Einwohner) ... sucht zum 01.08.2008 eine/einen

Leiterin / Leiter des Ordnungs- und Standesamts

Schwerpunkt der Tätigkeit ist die Leitung und Koordination der Aufgaben des Ordnungs- und Standesamts.

...

Ihre Aufgaben:

- Führungs- und Leitungsaufgaben
- Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten

Wir erwarten:

- Abschluss für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst (FH) mit der Befähigung zum höheren Dienst oder eine vergleichbare Qualifikation
- Berufserfahrung in verschiedenen Bereichen der Administration

...

Unser Angebot:

...

- die Eingruppierung erfolgt bis BesGr. A 15 BBesG bzw. EG 15 TVöD

...

Haben Sie Interesse?

Dann richten Sie bitte Ihre aussagekräftige Bewerbung mit den üblichen Unterlagen bis spätestens 30.05.2008 an die [REDACTED].

...“

Wegen der näheren Einzelheiten wird auf ABl. 19 Bezug genommen.

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 30.05.2008. Es lautete:

**„Ihre Stellenanzeige: Leiter/in des Ordnungs- und Standesamts**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ihre o.a. Stellenanzeige hat mein besonderes Interesse geweckt, da ich glaube, Ihren Anforderungen gerecht werden zu können.

Nach einer Assistenz bei der Steinhart-Unternehmensgruppe in Pforzheim habe ich eine Stelle als Immobilienfonds-Manager bei einer Tochtergesellschaft der DG Bank (heute DZ Bank) in Frankfurt am Main angetreten. Anschließend habe ich als Selbständiger mittelständische Bauträger beraten, danach meine Anwaltszulassung betrieben.

Bereits während meines Referendariats konnte ich die vielfältigen Aufgaben innerhalb der kommunalen Verwaltung kennenlernen. Während meiner anwaltlichen Tätigkeit habe ich zahlreiche öffentlich-rechtliche Mandate betreut.

Nach einem Unfall, aufgrund dessen ich meine Zulassung zurückgegeben habe und aus dem meine Schwerbehinderung resultiert, strebe ich eine neue Herausforderung an.

Mit freundlichen Grüßen“

Beigefügt waren:

Der Lebenslauf vom 30.05.2008, die Anwaltszulassung des Klägers, das Arbeitszeugnis der DG Immobilien Managementgesellschaft mbH vom 30.06.1991 sowie der Immobilien- und Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH vom 30.05.1998, die Zusage der IVG vom 22.05.1987, das Zeugnis über die Zweite Juristische Staatsprüfung, das Zeugnis über die Referendarstation des Klägers bei der Stadt Fulda, das Zeugnis über die Erste Juristische Staatsprüfung, das Abiturzeugnis sowie eine Kopie des Schwerbehindertenausweises des Klägers. Wegen der näheren Einzelheiten des Bewerbungsschreibens nebst Anlagen wird auf ABl. 20 - 34 Bezug genommen.

Diese Urkunden reichte der Kläger (ggfs. vorab) per Telefax am 30.05.2008 bei der Beklagten ein.

Die Beklagte sagte mit Schreiben vom 18.07.2008 (Abl. 36), dem Kläger zugegangen am 24.07.2008, ab.

Mit Schreiben vom 22.09.2008 (Abl. 38) verlangte der Kläger von der Beklagten eine Entschädigungszahlung. Klageingang war am 22.10.2008.

Es handelt sich um die 14. von bislang 15 Entschädigungsklagen des Klägers. Wegen der Einzelheiten der anderen Verfahren wird auf S. 2 - 4 der Klageerwiderung (ABl. 55 - 57) nebst Anlage B1 (ABl. 60) sowie den Schriftsatz der Beklagten vom 17.02.2009 nebst Anlage (ABl. 72 - 74) Bezug genommen.

Der Kläger vertritt die Rechtsauffassung, die Beklagte hätte ihn zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Dass sie das unterlassen habe, begründe die Vermutung der Diskriminierung wegen seiner Behinderung. Der Kläger mache hier allein seinen Nichtvermögensschaden geltend. Die angemessene Entschädigungssumme belaufe sich auf drei Monatsgehälter, d.h. 10.455,00 EUR.

Der Kläger beantragt,

**die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen angemessenen Betrag als Schadensersatz wegen Benachteiligung als Behinderter bei der Stellenauswahl nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klage zu zahlen, wobei die Höhe in das Ermessen des angerufenen Gerichts gestellt wird.**

Die Beklagte beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie tritt der Forderung des Klägers entgegen und nimmt den Rechtsstandpunkt ein, der Kläger sei für die ausgeschriebene Stelle offensichtlich fachlich ungeeignet. Außerdem handele der Kläger, der sog. AGG-Hoping betreibt, rechtsmissbräuchlich. Im Übrigen verweist die Beklagte darauf, dass sie die gesetzliche Schwerbehindertenquote -unstreitig- übererfüllt.

Wegen der näheren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle vom 08.12.2008 (ABl. 62) und vom 11.03.2009 (ABl. 75) Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage hat keinen Erfolg.

#### **I.**

Sie ist zulässig, aber unbegründet. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten keinen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG:

Die Beklagte hat ihn zurecht nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, weil ihm die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle offensichtlich fehlt. Außerdem ist die Stellenbewerbung des Klägers auch rechtsmissbräuchlich erfolgt.

1. Die Klage ist zulässig und insbesondere der Klagantrag ausreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (vgl. zuletzt: BAG vom 16.09.2008 -9 AZR 791/07-, NZA 2009, 79 ff., unter A, I. der Gründe m.w.N.).
2. Streitgegenstand ist, wie der Kläger klaggestellt hat, sein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG. Wohingegen der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 15 Abs. 1 AGG verpflichtet ist, den hierdurch entstandenen (materiellen) Schaden zu ersetzen, kann der Beschäftigte nach § 15 Abs. 2 S. 1 AGG wegen des Schadens, der Nichtvermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.
3. Dabei ist nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Benachteiligung zu vermuten, wenn der öffentliche Arbeitgeber einen schwerbehinderten Menschen entgegen § 82 S. 2 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat (BAG vom 16.09.2008 -9 AZR 791/07-, a.a.O., unter A., II., 2., b), bb), (1) der Gründe; vom 12.09.2006 -9 AZR 807/05-, BAGE 119, 262 ff., unter A., II., 2., b), bb) der Gründe). § 82 S. 2 SGB IX lautet: Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Gemäß S. 3 der Vorschrift ist eine Einladung entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Das ist hier der Fall.

Ob ein Bewerber offensichtlich nicht geeignet ist, beurteilt sich nach den geforderten Qualifikationsvoraussetzungen und den einzelnen Aufgabengebieten der ausgeschriebenen Stelle. Durch die Bestimmung des Anforderungsprofils legt der Dienstherr die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest (für alle: BAG vom 16.09.2008 -9 AZR 741/07-, a.a.O., unter A., II., 2., b), bb), (1), (b), (bb), (aaa) der Gründe m.w.N.).

Hier besteht die Arbeitsaufgabe, wie sich aus der Stellenbeschreibung ergibt, in der Amtsleitung im Sinne von Personalführung („den Laden am Laufen zu halten“, wie die Beklagte im Kammertermin anschaulich ausgeführt hat) und der Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten (im Kammertermin wurden als Beispiel Demonstrationen genannt). Die auf derartige Positionen zugeschnittene Ausbildung kann in Baden-Württemberg an den eigens hierfür eingerichteten Fachhochschulen in Kehl oder

Ludwigsburg absolviert werden. Diese Ausbildung ist durch einen wesentlich stärkeren Praxisbezug als er in der juristischen Ausbildung vermittelt wird, gekennzeichnet. Dementsprechend hat die Beklagte auch in erster Linie diese Ausbildung und erst in zweiter Linie eine vergleichbare Qualifikation, wozu -nach Auffassung der Kammer- auch eine juristische Ausbildung gehört, gefordert. Außerdem wurde - offenbar mit Blick auf die Größe der Beklagten und auch des zu leitenden Amtes - Berufserfahrung in der Administration vorausgesetzt. Der praktische Aspekt ist also nochmals betont.

Diese Berufserfahrung fehlt dem Kläger, der ohnehin eine an und für sich zu theorie-lastige Ausbildung für das Amt besitzt, vollständig. Das begründet die Einschätzung der Kammer, dass der Kläger die ausgeschriebene Stelle auf den ersten Blick erkennbar nicht sachgerecht ausfüllen könnte. Daher fehlt ihm offensichtlich die fachliche Eignung für die zu besetzende Stelle.

4. Außerdem ist die Bewerbung des Klägers auch missbräuchlich.

Der Entschädigungsanspruch wegen einer Nichteinstellung erfordert eine ernsthafte Bewerbung. Dies ist der entscheidende Gesichtspunkt, um missbräuchlichen Bewerbungen („AGG-Hopping“), mit denen allein das Ziel verfolgt wird, eine Entschädigung zu erhalten, den Erfolg zu versagen. Maßgeblich ist nicht allein die formale Position eines durch die Einreichung eines Bewerbungsschreibens begründeten Bewerberstatus. Mit Recht hat das Bundesarbeitsgericht angenommen, einen Nachteil könne nur derjenige erleiden, der objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht komme und sich subjektiv ernsthaft hierfür beworben habe. Wer nicht die Begründung eines Arbeitsverhältnisses beabsichtige, sondern lediglich die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG erstrebt, ist nicht Bewerber. Indizien einer missbräuchlichen Bewerbung können offensichtliche Über- oder Minderqualifikationen sein. Das ist beispielsweise anzunehmen, wenn sich ein bei einem Wirtschaftsverband beschäftigter Syndikusanwalt mit einem Einkommen von monatlich 5.400,00 EUR sowie weiteren rund 1.000,00 EUR aus eigener Rechtsanwaltschaftätigkeit auf eine Stelle für eine „Rechtsanwältin“ bewirbt und seine Gehaltsvorstellungen mit 2.500,00 EUR monatlich angibt. Wenn kein vernünftiger Grund für diese erhebliche finanzielle Verschlechterung benannt wird, kann nur davon ausgegangen werden, dem vermeintlichen Bewerber gehe es nur um die Entschädigung und nicht ernsthaft um die Stelle. An der Ernsthaftigkeit der Bewerbung kann es weiterhin fehlen, wenn der Arbeitnehmer in der Vergangenheit in einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten (hier 21 Rechtsstreite) Arbeitgeber auf Zahlung von Schadensersatz wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung aufgrund nicht geschlechtsneutraler Anzeigen in Anspruch genommen hat. Gleiches wird angenommen werden können, wenn ein Bewerber in dem Bewerbungsschreiben ohne nachvollziehbaren Grund auf Umstände hinweist, die einen Arbeitgeber üblicherweise „abschrecken“ (z.B. Homosexualität oder Transsexualität) oder wenn die Bewerbung

offensichtlich unvollständig ist (kein Hinweis auf die geforderten wesentlichen Anforderungen, Kurzbewerbung ohne Lebenslauf). Ein subjektiv ernsthafter Bewerber wird in seiner Bewerbung alles tun, um ein positives Bild von seiner Person und seinen -auf den Text der Stellenausschreibung bezogenen- Fähigkeiten abzugeben (für alle: Schaub-Linck, Arbeitsrechtshandbuch, § 33, RZ: 93 f. m.z.w.N.).

Für die Einschätzung der Bewerbung des Klägers als rechtsmissbräuchlich sind dementsprechend folgende Gesichtspunkte maßgebend:

Die fehlende Qualifikation des Klägers für die hier zu besetzende Stelle (s.o.).

Die von der Beklagten aufgeführten weiteren Bewerbungen des Klägers, die -ausschließlich dieses Verfahrens- bislang zu 14 Entschädigungsklagen geführt haben. Diese Bewerbungen sind, wofür keine Erklärung gegeben ist, fachlich wie örtlich betrachtet breit gestreut. Auch hier hat der Kläger keine Erklärung dafür gegeben, weshalb und ggfs. wie er im Großraum Stuttgart arbeiten möchte. Mit der bisherigen Führung dieser Prozesse durch den Kläger wäre auch die Annahme vereinbar, er lasse bei für unzureichend gehaltenen Erfolgchancen Versäumnisurteil gegen sich ergehen.

Schließlich erscheint das Bewerbungsschreiben des Klägers zu kurz und zu nichtssagend, um sich als Amtsleiter für die Beklagte interessant zu machen. Auch hier erscheint die Annahme vertretbar, der Kläger habe es auf diese Weise provoziert, nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Die Kammer geht allerdings auch ohne diese beiden Annahme (die als solche eben nicht gesichert sind) davon aus, dass diese Bewerbung des Klägers missbräuchlich erfolgt ist, d.h. von vornherein, ohne dass ernsthaftes Interesse an der Stelle bestand, Grundlage einer Entschädigungsklage sein sollte.

## II.

Die Kosten des Prozesses hat der unterlegene Kläger zu tragen.

Der Streitwert (im Sinne von § 61 Abs. 1 ArbGG) wurde auf 10.455,00 EUR festgesetzt.

Gründe für eine Zulassung der Berufung bestehen nicht. Die beschwerdewertabhängige Berufung bleibt -darauf sei zur Vermeidung von Missverständnissen hingewiesen- gleichwohl statthaft. Maßgebend für die Rechtsschutzmöglichkeiten der Parteien gegen dieses Urteil ist daher allein die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung.

### Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Kläg. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Kläg. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Börsenstr. 6, 70174 Stuttgart zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Für d. Bekl. ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

D.Vorsitzende:  
Lips



Ausgefertigt  
Stuttgart, den 22.04.2009

Urteilsbeamte der Geschäftsstelle