

Neues aus der Rechtsprechung

BAG zum „AGG-Hopping“: kein Entschädigungsanspruch bei Rechtsmissbrauch

Der Begriff „AGG-Hopping“ beschreibt die systematische Ausnutzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durch sogenannte „Scheinbewerber“, die sich gezielt auf potenziell diskriminierende Stellenanzeigen bewerben, ohne die Absicht, die Stelle tatsächlich anzutreten und nach einer Absage eine Entschädigungsklage einreichen. Mit einem Urteil vom 19. September 2024 (Az. 8 AZR 21/24) setzt das BAG ein klares Zeichen gegen „AGG-Hopper“. Das Gericht hat entschieden, dass ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG ausgeschlossen ist, wenn der Kläger rechtsmissbräuchlich handelt.

Der Sachverhalt

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

Der Kläger, gelernter Industriekaufmann und nach eigenen Angaben Student des Wirtschaftsrechts, bewarb sich in der Vergangenheit auf zahlreiche im Internet ausgeschriebene Stellen für eine „Sekretärin“. Im Nachgang führte er Entschädigungsprozesse aufgrund einer behaupteten Benachteiligung wegen des Geschlechts. Die Bewerbungsschreiben sowie das vorprozessuale Verhalten passte der Kläger im Laufe der Zeit aufgrund in verschiedenen Prozessen gewonnener Erfahrungen an. Im Januar 2023 bewarb sich der Kläger auf eine bei der Beklagten ausgeschriebene Stelle als „Bürokauffrau/Sekretärin“. Auf seine Bewerbung erhielt der Kläger keine Rückmeldung. Die Stelle wurde von der Beklagten mit einer Frau besetzt. Mit seiner Klage behauptet der Kläger eine Diskriminierung wegen des Geschlechts und fordert eine Entschädigung von mindestens 6.000 EUR.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage durch Versäumnisurteil abgewiesen und dieses nach Einspruch des Klägers aufrechterhalten. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg.

Die Entscheidung des BAG

Das BAG wies die Revision des Klägers zurück. Dem Entschädigungsanspruch des Klägers stehe der durchgreifende Einwand des Rechtsmissbrauchs gem. § 242 BGB entgegen.

Rechtsmissbrauch sei anzunehmen, wenn sich aufgrund einer Würdigung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass der Bewerber sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihm darum ging, nur den formalen Status als Bewerber im Sinne des AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung geltend machen zu können.

Es sei unter Berücksichtigung aller Umstände davon auszugehen, dass der Kläger systematisch und zielgerichtet versuche, sich durch Entschädigungsansprüche einen lukrativen Gewinn zu verschaffen, ohne echtes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle der Beklagten zu haben.

Dafür sprächen objektiv mehrere Indizien, wie etwa die mangelnde Bereitschaft zum Umzug, das Vollzeitstudium, die Vielzahl der Bewerbungen auf in verschiedenen Bundesländern ausgeschriebene Stellen für eine „Sekretärin“ sowie die Vielzahl an Entschädigungsklagen. Vor allem aber das mit der Zeit stetig „optimierte“ Vorgehen des Klägers aufgrund der in Vorprozessen gewonnenen Erfahrungen. Vor diesem Hintergrund stelle sich das Verhalten des Klägers als Teil eines systematischen und zielgerichteten Vorgehens im Rahmen der Entwicklung eines Geschäftsmodells „in zweiter Generation“ dar. Dieses sei darauf gerichtet gewesen, mit der Durchsetzung von Entschädigungsansprüchen nach § 15 Abs. 2 AGG zusätzliche Einnahmen zu generieren.

Die Berücksichtigung des anderweitigen Bewerbungs- und Prozessverhaltens infolge der Nachfrage durch die Beklagte bei anderen beklagten Arbeitgebern unterfalle keinem Sachverwertungsverbot. Die Erhebung der entsprechenden Daten durch die Beklagte sei unter Berücksichtigung der Vorgaben der DS-GVO rechtmäßig erfolgt.

Praxishinweis

Der Entscheidung des BAG ist vollumfänglich zuzustimmen. Der im Streit stehende Sachverhalt ist ein Paradebeispiel für das Vorliegen der Voraussetzungen eines Rechtsmissbrauchs. Das Urteil stärkt den Arbeitgeber in seiner Position gegenüber missbräuchlichen Klagen

und setzt klare Grenzen für den Missbrauch des AGG. Das AGG schützt vor Diskriminierung – aber es toleriert keinen Missbrauch.

Der Arbeitgeber kann sich auf den Einwand des Rechtsmissbrauchs berufen, wenn Bewerbungen offensichtlich nur zur Erlangung von Entschädigungsansprüchen eingereicht werden. Bei begründetem Verdacht des Vorliegens einer Klage durch einen AGG-Hopper darf der Arbeitgeber sich bei anderen verklagten Arbeitgebern Informationen über andere Bewerbungen und Klagen auf Entschädigung verschaffen. Sein berechtigtes Interesse an der Verhinderung von Betrug macht die Verarbeitung von personenbezogenen Daten nach Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO rechtmäßig

Dennoch ist es unbedingt anzuraten, sorgfältig darauf zu achten, Stellenausschreibungen diskriminierungsfrei zu formulieren. Auf geschlechtsspezifische und andere diskriminierende Formulierungen (z.B. „jung und dynamisch“) sollte gänzlich verzichtet werden. Auf diese Weise können Streitigkeiten mit abgelehnten Bewerbern vermieden werden.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de