

## Infobrief

der Kanzlei  
Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25  
86150 Augsburg  
Telefon: 0821/3 55 30  
Fax: 0821/51 26 82  
E-Mail: [info@raau.de](mailto:info@raau.de)  
Homepage: [www.raau.de](http://www.raau.de)  
oder [www.rechtsanwalt-uhl.de](http://www.rechtsanwalt-uhl.de)  
Gerichtsfach Augsburg: 18/11  
Datum: 20.11.2018

### 14.000.- € Entschädigungszahlung wegen einer Diskriminierung

Nun ist das Urteil des Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen vom 18.06.2018, Az. 7 Sa 851/17 öffentlich zugänglich, wobei der Rechtsmissbrauch beim Kläger nicht festgestellt wurde.

#### Hintergrund:

Die beklagte Versicherung hat am 28.03.2009 (!) im Internet eine Stelle /Trainee-Programm für Absolventen verschiedener Wissenschaftsdisziplinen, darunter auch die Fachrichtung Rechtswissenschaft, ausgeschrieben. In der Stellenausschreibung wurde u.a. auf einen Hochschulabschluss Bezug genommen, der nicht länger als 1 Jahr zurückliegt oder innerhalb der nächsten Monate erfolgt.

Der Kläger hatte im Jahr 2001 seine zweite juristische Staatsprüfung in München abgelegt, hatte sich auf die Stelle beworben und war zum Zeitpunkt der Bewerbung bei der Beklagten arbeitslos und bezog Arbeitslosengeld I.

Da der Kläger diese Stelle nicht bekam machte er gegenüber der Beklagten wegen einer Diskriminierung wegen seines Alters Entschädigungsansprüche geltend.

Die **Beklagte** hatte im Klageverfahren behauptet, der Kläger habe sich nicht ernsthaft beworben, außerdem sei der Kläger ein "AGG-Hopper" und ein Rechtsmissbrauch läge vor.

*Allgemeine Information:*

Die "AGG-Hopper" missbrauchen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) um sich darüber über zahlreiche Bewerbungen und AGG-Verfahren eine Geldeinnahmequelle zu erschließen.

Der **Kläger** stellte nach seiner Sichtweise dar, dass er objektiv für die Stellenbesetzung geeignet gewesen sei und die eingestellten Mitbewerberinnen hätten keine besseren Examensnoten gehabt. Der Kläger sei auch ein subjektiv ernsthafter Bewerber gewesen.

#### **Instanzenlauf:**

Das Verfahren kam bis zum Bundesarbeitsgericht (BAG), welches den Rechtsstreit wegen der Auslegung der Diskriminierungsrichtlinien dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt hat, dieser die Vorlagefragen beantwortet hat und das Bundesarbeitsgericht auf der Grundlage seines Urteils vom 26.01.2017, Az. 8 AZR 848/13 den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen hat.

#### **Wesentliches Urteil des LAG:**

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung in Höhe von 14.000,00 € zzgl. Zinsen zu zahlen. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, sämtliche künftigen materielle Schäden, die dem Kläger aufgrund der unterlassenen Einstellung bei der Beklagten vom 19.04.2009 entstanden sind, zu ersetzen.

#### **Begründung:**

Dem Kläger **steht** der geltend gemachte **Entschädigungsanspruch zu**. Dies ergibt sich sowohl dem Grunde nach als auch in der geltend gemachten Höhe. Die in der Stellenausschreibung aufgestellte Anforderung, Bewerber/-innen "ohne nennenswerte Berufserfahrung" zu suchen, ist mittelbar im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG mit dem in § 1 AGG genannten Grund "Alter" verknüpft. Denn bei der Berufserfahrung handelt es sich um ein Kriterium, das dem Anschein nach neutral im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG ist. Dem Bewerbungsschreiben des Klägers allein lassen sich keine hinreichenden objektiven Umstände entnehmen, die den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers erlauben würden. Soweit die Beklagte geltend gemacht hat, der Kläger habe zahlreiche Bewerbungen versandt, mit denen er sich auf Stellen mit unterschiedlichen Schwerpunkten bei verschiedenen Arbeitgebern im Bundesgebiet beworben habe, kann die Beklagte alleine daraus nichts herleiten. Ein solcher Umstand erlaubt **nicht** den Schluss auf

ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers. Die für eine anderweitige Bewertung benötigten Beweise durch die Beklagte wurden nicht erbracht.

**Quelle:**

Landesarbeitsgericht Hessen, Urteil vom 18.06.2018, Az. 7 Sa 851/17,

[http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht\\_lareda.html#docid:8147598](http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht_lareda.html#docid:8147598). Keine Revision zugelassen.

**Fazit:**

Die Arbeitgeber müssen nun bei mutmaßlichen AGG-Hoppfern noch besser aufpassen und zahlreiche Beweise vortragen, da der Einwand des Rechtsmissbrauchs nicht einfach eingelegt werden kann, sondern hohe Hürden überspringen muss, damit er zur Anwendung kommen kann.

Rechtsanwalt Robert Uhl