



Pressemitteilung vom 21.07.2017

AGG-Hopper

Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist nur zu gewähren, wenn es sich um einen echten Bewerber gehandelt hat. Dies ist zu verneinen, wenn sich jemand nicht ernsthaft um die Stelle bewirbt, sondern von vornherein nur die Zahlung einer Entschädigung anstrebt.

Der 43-jährige Kläger aus München verlangt von der Beklagten Entschädigungsansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Die Beklagte ist im Sportmarketing tätig und schaltete in einem Münchner Wochenblatt im März 2016 folgende Stellenanzeige: „Nette weibl. Telefonstimme ges.! Akquise f. Sport Marketingagentur auf Provisionsbasis/Home Office. (...)“

In der Stellenanzeige war lediglich eine Telefonnummer der Beklagten angegeben. Der Kläger rief dort an und bat um Mitteilung der E-Mail-Adresse der Beklagten, da sich eine Freundin von ihm bewerben möchte. Der Kläger bewarb sich dann am 31.03.2016 selbst per E-Mail auf diese Anzeige.

Mit E-Mail vom 05.04.2016 erhielt der Kläger von der Beklagten eine Absage, wobei mitgeteilt wurde, dass man sich bereits für einen männlichen Mitarbeiter entschieden habe.

Der Kläger ist der Meinung, die Stellenanzeige sei geschlechtsdiskriminierend gewesen und verlangt 1600 Euro nach § 15 II AGG (-von ihm geschätzter potentieller dreimonatiger Verdienstaufschlag abgerundet) und 540 Euro nach § 15 I AGG (-von ihm errechnetes halbes Monatsgehalt).

Die Beklagte weigert sich zu zahlen. Sie ist der Meinung, der Kläger sei für die ausgeschriebene Stelle ungeeignet, da er überqualifiziert sei. Auch sei die Bewerbung subjektiv nicht ernsthaft, vielmehr handele es sich beim Kläger um einen sogenannten „AGG-Hopper“.

Der zuständige Richter gab ihr Recht und wies die Klage ab.

Richterin am Amtsgericht als weitere aufsichtführende Richterin Monika Andreß - Pressesprecherin -

Es könne dahinstehen, ob der Kläger vorliegend überhaupt für die angebotene Stelle objektiv geeignet gewesen sei, was angesichts der Tatsache, dass der Kläger als gelernter Bankkaufmann offensichtlich überqualifiziert für die Stellenanzeige der Beklagten sei, bereits äußerst zweifelhaft erscheine. Jedenfalls fehle es an der Ernsthaftigkeit der Bewerbung.

Bei der Bewerbung handele es sich ersichtlich um eine Art Rundschreiben, das lediglich ansatzweise einen konkreten Bezug zur angebotenen Stelle enthalte und den Eindruck erwecke, aus unstrukturiert aneinander gereihten Textbausteinen zu bestehen.

„Nicht unberücksichtigt bleiben kann zudem der Umstand, dass der Kläger bereits zahlreiche weitere AGG-Klagen angestrengt hat. Der Kläger ist am Amtsgericht München bereits gerichtsbekannt, hinzukommen weitere Klagen, unter anderem auch vor dem Arbeitsgericht. In diesem Zusammenhang ist auch auf ein möglicherweise versehentlich im Rahmen eines Anlagenkonvoluts am 26.09.2016 bei Gericht eingereichtes Schreiben des Klägers hinzuweisen. Auf Seite 2 dieses Konvoluts antwortete der Kläger offenbar auf die E-Mail eines Herrn Rüdiger N. und führt dabei unter anderem aus, dass er mit seinen „AGG-Klagen insgesamt 1010,-- Euro“ verdient habe und unter anderem davon gut leben könne.

Insgesamt wertet das Gericht diese Umstände in ihrer Gesamtschau dahingehend, dass der Kläger gewerbsmäßig missbräuchliche AGG-Klagen anstrengt, um damit zumindest teilweise seinen Lebensunterhalt zu erwirtschaften. Obwohl die Beklagte vorliegend gegen die Vorgaben des AGG verstoßen hat, stehen dem Kläger daher keine Ansprüche zu“, so das Urteil.

**Angewandetes Gesetz: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
§ 15 Entschädigung und Schadensersatz**

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Urteil des Amtsgerichts München vom 24.11.2016

Aktenzeichen 173 C 8860/16

Das Urteil ist rechtskräftig. Die Berufung wurde vom Landgericht München I mit Endurteil vom 04.05.2017 zurückgewiesen.

Monika Andreß