

14 Ca 14339/14

Verkündet am: 20.10.2015

Langenwalder  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B  
B-Straße, B-Stadt

gegen

C.  
C-Straße, C-Stadt

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

D.  
D-Straße, D-Stadt

hat die 14. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Oktober 2015 durch die Richterin am Arbeitsgericht Neubert-Vardon sowie den ehrenamtlichen Richter Walter und die ehrenamtliche Richterin Kahl

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf € 6.411,27 festgesetzt.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung bei der Bewerbung aufgrund einer Behinderung des Klägers.

Der Kläger ist seit 25.07.2008 schwerbehindert mit einem GdB von 60 (vgl. Anlage K 8, Bl. 76 – 77 d.A.).

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 03.05.2014 (vgl. Anlage K 1, Bl. 13 – 15 d.A.) auf eine Stellenausschreibung der E. als Verwaltungsmitarbeiter, welche im Stellenportal des öffentlichen Dienstes veröffentlicht war (vgl. Anlage K 2, Bl. 16 – 17 d.A.). Die Stelle als Verwaltungsmitarbeiter der E. war mit der Besoldungsgruppe TV-L E6 ausgeschrieben. Das Grundgehalt der Entgeltgruppe E6, Stufe 1 des TV-L betrug monatlich € 2.137,09.

In seinem Bewerbungsschreiben führte der Kläger zu seiner Schwerbehinderung aus:

„Aus gesundheitlichen Gründen musste ich meine Erwerbstätigkeit unterbrechen und mich aufgrund meiner anerkannten Schwerbehinderung beruflich neu orientieren.“

Mit Schreiben vom 25.08.2014 (vgl. Anlage K 3, Bl. 18 d.A.) teilte die E. dem Kläger mit, dass die zu vergebende Stelle mittlerweile besetzt worden sei und die Bewerbung des Klägers nicht berücksichtigt werden konnte. Die Bewerbung sei im Vergleich zu anderen Bewerbern gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung umfangreich erörtert worden.

Mit Schreiben vom 06.09.2014 (vgl. Anlage B 1, Bl. 64 d.A.), das der E. am 08.09.2014 zugegangen ist, teilt der Kläger u.a. folgendes mit:

„...Da ich nachweislich alle erforderlichen Anforderungen für die ausgeschriebene Stelle erfülle, hätten Sie mich zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Wegen der weiteren Einzelheiten nehme ich Bezug auf meine Bewerbungsunterlagen und auf Ihre Stellenanzeige.

Selbst wenn sich der öffentliche Arbeitgeber aufgrund der vorliegenden Bewerbungsunterlagen schon die Meinung gebildet hat, dass andere Bewerber besser geeignet sind, muss er den schwerbehinderten Bewerber nach dem Gesetzesziel einladen. Der Ausschluss aus dem weiteren Bewerbungsverfahren ist eine Benachteiligung, die in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Die grundsätzliche Verkennung der Bedeutung des § 82 Satz 2 SGB IX durch die E. führt dazu, dass mir dem Grunde nach ein Schadensersatzanspruch nach § 15 AGG zusteht. Voraussetzung für die Zuerkennung von Schadensersatz ist nach § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG zunächst, die zum Schadensersatzanspruch führende Pflichtverletzung auch zu vertreten hat. Da hier eine Entscheidung von Beschäftigten der E. im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens zur Pflichtverletzung geführt hat, steht das Vertretenmüssen außer Frage.

Vor diesem Hintergrund möchte ich Sie daher bitten, mir in Kürze ein akzeptables Entschädigungsangebot bis zum 19.09.2014 zu unterbreiten.“

Mit Schreiben vom 18.09.2014 (vgl. Anlage K 4, Bl. 18 d.A.) teilte die E. dem Kläger sodann mit, dass sie eine Benachteiligung seiner Person im Verfahren nicht erkennen könne. Die Entscheidung, ihn am weiteren Verfahren nicht teilhaben zu lassen sei ausschließlich wegen fachlicher Nichteignung getroffen worden. Das Stellenprofil aus der Ausschreibung habe eine fundierte und erfolgreiche kaufmännische Ausbildung sowie praktische Erfahrungen im öffentlichen Verwaltungsbereich verlangt. Nachweise hierzu seien mit der Bewerbung nicht vorgelegt worden. Aus den Unterlagen sei eine aktuell

gültige Schwerbehinderung und deren Höhe nicht ersichtlich gewesen. Zu einer weiteren Nachforschung diesbezüglich sei die ausschreibende Stelle nicht verpflichtet gewesen.

Mit Schreiben vom 22.09.2014 (vgl. Anlage K 5, Bl. 20 d.A.) teilte der Kläger unter dem Betreff „Entschädigungsanspruch nach AGG / Ihr Schreiben vom 18.09.2014“ der E. u.a. mit:

„(...) Bezüglich meiner Schwerbehinderteneigenschaft teile ich Ihnen mit, dass ich durch meinen Hinweis im Bewerbungsschreiben deutlich gemacht, dass ich aktuell ein schwerbehinderter Mensch bin. Ich mache weiterhin einen Entschädigungsanspruch geltend und erwarte Ihren Vorschlag bis zum 30. September 2014.

Mit Email vom 17.10.2014 (vgl. Anlage K 7, Bl. 23 d.A.) teilte die E. dem Kläger mit, dass ihrer Auffassung nach ein Schadensersatzanspruch des Klägers nicht bestehe.

Mit Schreiben vom 18.10.2014 (vgl. Anlage K 6, Bl. 21 – 22 d.A.) teilte der Kläger unter dem Betreff „Bewerbersauswahlverfahren – Entschädigungsanspruch nach AGG Ihre Nachricht vom 17. Oktober 2014“ u.a. mit:

„(...) Damit besteht die Vermutung, dass ich aufgrund meiner Behinderung und meines Alters im Stellenbesetzungsverfahren benachteiligt worden bin.

Vor diesem Hintergrund mache ich einen Entschädigungsanspruchs in Höhe von 6299,60 € geltend und erwarte Ihre Zahlung bis zum 24. Oktober 2014. (...)“

Mit seiner Klage vom 12.12.2014, die beim Arbeitsgericht München am 15.12.2014 eingegangen ist, macht der Kläger einen Entschädigungsanspruch nach dem AGG geltend. Die Ablehnung sei erfolgt, ohne ihn zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Er sei aufgrund seiner beruflichen Qualifikation sowie Ausbildung für die zu besetzende Stelle als Verwaltungsmitarbeiter objektiv geeignet. Er habe im Rahmen seiner Bewerbung vom 03.05.2014 gegenüber der E. auch ausdrücklich auf seine anerkannte Schwerbehinderung hingewiesen. Offensichtlich habe die E. diesen Hinweis auch richtig verstanden. Dass die E. die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers wahrgenommen habe, bestätige sich durch die Mitteilung in ihrem Schreiben vom 25.08.2014, dass die Bewerbung auch im Vergleich zu anderen Bewerbern gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung umfangreich erörtert worden sei. Die E. sei deshalb verpflichtet gewesen, ihn aufgrund seiner bekannten Schwerbehinderteneigenschaft zu

einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung sei auch nicht gemäß § 82 Satz 3 SGB IX entbehrlich, da seine fachliche Eignung offensichtlich gefehlt habe. Er verfüge neben einer umfangreichen kaufmännischen Ausbildung auch über Erfahrungen im öffentlichen Dienst. Mit Schreiben vom 22.09.2014 habe er erstmals einen unbezifferten Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend gemacht.

Der Kläger habe mit Schreiben vom 18.10.2014 den Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend gemacht und betragsmäßig beziffert. Das als Anlage B 1 vorgelegte Schreiben des Klägers vom 06.09.2014 stelle keine Geltendmachung eines Anspruchs dar, zumal der Kläger deutlich mache, dass er den Beklagten um die Unterbreitung eines akzeptablen Entschädigungsangebotes bitte. Er habe damit beim Beklagten erst einmal vorgefühlt und versucht, eine einvernehmliche Lösung zu suchen. Die Geltendmachung setze voraus, dass der Schuldner erkennen könne, welche Forderung vom Gläubiger erhoben werde. Dazu sei regelmäßig die möglichst genaue Angabe des Anspruchsgrunds erforderlich. Grundsätzlich sei auch zumindest die Höhe der geltend gemachten Forderung anzugeben. Wo dies nur annähernd möglich sei, sei die ungefähre Höhe ausreichend. Die Angabe der Höhe sei nur dann entbehrlich, wenn der Schuldner die Höhe des Anspruchs zweifelsfrei kenne. Erst aus dem Schreiben vom 18.09.2014 sei zweifelsfrei für den Beklagten erkennbar gewesen, in welcher konkreten Höhe der Kläger nun einen Entschädigungsanspruch geltend mache. In dem Schreiben vom 06.09.2014 mache er zwar Angaben zur Anspruchsgrundlage, erkläre jedoch ausdrücklich, dass er erst einmal um ein Angebot des Beklagten bitte. Zutreffend sei, dass das BAG für die Geltendmachung die Bezifferung der Forderung nicht unbedingt für erforderlich gehalten habe. In diesen Fällen habe jedoch der Anspruchsstelle seine Forderung unbeziffert geltend gemacht. Liege jedoch eine konkretere, also bezifferte und damit formal richtige Geltendmachung des Anspruchs vor, so sei auch diese als Geltendmachung des Anspruchs anzusehen. Diese Auffassung werde auch durch das Urteil des BAG vom 13.10.2011 (8 AZR 608/10) bestätigt. Das BAG habe auch in diesem Fall auf das spätere Geltendmachungsschreiben mit entsprechender Bezifferung der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG abgestellt, siehe Rn. 21 des Urteils: „Auf das vorangegangene Schreiben seiner ehemaligen Bevollmächtigten vom 14. August 2009 kommt es nicht an ...“).

Die Beklagte habe positive Kenntnis von der Schwerbehinderung des Klägers gehabt. Unabhängig davon, dass der Kläger klar und deutlich in seinem Bewerbungsschreiben vom 03.05.2014 auf seine aktuelle Schwerbehinderung hingewiesen habe, habe die Beklagte diesen Hinweis auf die bestehende Schwerbehinderung auch offensichtlich

erkannt. Hätte der Beklagte nicht erkannt, dass eine aktuelle Schwerbehinderung, also mit mindestens einem GdB von 50 beim Kläger vorgelegen habe, so hätte er keine Veranlassung gehabt, gem. § 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung im Zusammenhang mit der Bewerbung des Klägers zu beteiligen. Darüber hinaus sei auch nicht erforderlich gewesen, dass er seinen Grad der Behinderung mitteile. Er habe in seinem Bewerbungsschreiben vom 03.05.2014 auf seine aktuelle Schwerbehinderung hingewiesen, so dass klar gewesen sei, dass er über einen GdB von mindestens 50 verfüge.

Der Kläger beantragt in der mündlichen Verhandlung vom 06.10.2015:

1. Die Beklagten werden verurteilt, an den Kläger € 6.411,27 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem geltenden Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
2. Die Beklagten tragen die Kosten des Rechtsstreits.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte ist der Auffassung, dass der Kläger keinen Anspruch auf Entschädigung habe und die Klage darüber hinaus verfristet sei. Entgegen dem Vorbringen in der Klage sei ein Entschädigungsanspruch nicht erstmals mit Schreiben vom 22.09.2014 geltend gemacht worden, sondern bereits mit Schreiben vom 06.09.2014 habe der Kläger erstmals die vermeintliche Diskriminierung angezeigt und dem Grunde nach einen Schadensersatzanspruch gem. § 15 AGG geltend gemacht. Nach § 61b ArbGG hätte er innerhalb von 3 Monaten Klage auf Entschädigung erheben müssen. Die Klage datiere vom 12.12.2014 und sei damit verfristet. Nach der Rechtsprechung sei für die Geltendmachung die Bezifferung der Forderung nicht erforderlich. Die Frist des § 61b ArbGG habe damit am 08.09.2014 zu laufen begonnen. Soweit der Kläger auf das Urteil des BAG vom 13.10.2011 (8 AZR 608/10) Bezug nehme, sei darauf hinzuweisen, dass dieses Urteil nicht einschlägig sei. In dem dort zugrunde liegenden Sachverhalt sei die Klageerhebung (26.10.2009) bzw. Verweisungsbeschluss (11.11.2009) rechtzeitig erfolgt sowohl bezogen auf die unbezifferte Geltendmachung (14.08.2009) als auch auf die bezifferte (10.09.2009). Es sei deshalb auf die Frage, ob eine unbezifferte Geltendmachung als ausreichend anzusehen sei, gerade nicht angekommen.

Im Übrigen wäre die Klage auch unbegründet. Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG bestehe nicht. Gemäß § 82 Satz 2 SGB IX bestehe für öffentliche Arbeitgeber die Verpflichtung, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Unterlassung der Einladung sei nach ständiger Rechtsprechung zwar grundsätzlich ein Indiz nach § 22 AGG, die das Vorliegen einer Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse. Voraussetzung sei, dass dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung des Bewerbers bekannt sei. Der Kläger habe in seinem Bewerbungsschreiben nicht auf eine aktuelle Schwerbehinderung hingewiesen und sie auch in den beigefügten Unterlagen nicht deutlich gemacht. In Rn. 41 des BAG-Urteils vom 18.09.2014 (8 AZR 759/13) werde ausgeführt, dass ein Arbeitgeber nicht wissen könne, ob die für einen früheren Zeitraum festgestellte Schwerbehinderteneigenschaft bei der aktuellen Bewerbung noch vorliege, selbst im Falle einer zunächst nicht befristeten Feststellung der Schwerbehinderung. Auch habe das BAG in seinem Urteil vom 26.09.2013 (8 AZR 650/12) festgestellt, dass bei einer Schwerbehinderung im Sinne des SGB IX der Grad der Behinderung und ggf. eine Gleichstellung mitzuteilen sei. Auch dies habe der Kläger unterlassen.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vom 12.12.2014, 26.03.2015, 30.04.2015, 22.05.2015, 07.07.2015 und 27.08.2015 sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 22.01.2015 und 06.10.2015 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### I.

1. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eröffnet.
2. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Münchens folgt aus § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO.
3. Die Klage ist zulässig, §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 495, 253 Abs. 2 ZPO.

#### II.

Die Klage ist nicht begründet, weil die Klage auf Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen

Geltendmachung des Anspruchs mit Schreiben vom 06.09.2014 beim Arbeitsgericht eingegangen ist.

1. Der Kläger hat seinen Anspruch auf Entschädigung rechtzeitig innerhalb der Zwei-Monats-Frist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG i.V.m. § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX geltend gemacht. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung, § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG. Die Ablehnung der Bewerbung wurde dem Kläger durch das Schreiben der E. vom 25.08.2014 mitgeteilt. Mit Schreiben vom 06.09.2014, 22.09.2014 und 18.10.2014 hat der Kläger seinen Anspruch geltend gemacht, wobei er den Anspruch erstmals im Schreiben vom 18.10.2014 beziffert hat. Bei Annahme des Zugangs des Schreibens vom 25.08.2014 (frühestens) am 26.09.2014 endete die Zweimonatsfrist gem. §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2, 193 BGB frühestens am Montag, den 27.10.2014 (das eigentliche Fristende fällt auf Samstag, 25.10.2015). Die zweimonatige Geltendmachungsfrist hat der Kläger mit allen drei Schreiben eingehalten.

Die Geltendmachung ist eine einseitige rechtsgeschäftliche Handlung, mit der die Gegenseite zur Erfüllung eines Anspruchs aufgefordert wird. Grundsätzlich muss die Forderung nach Grund und Höhe deutlich gemacht werden (BAG 22.04.2004, AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 28 für die Ausschlussfrist). Dies gilt im vorliegenden Fall jedoch nicht. Denn nach der Entscheidung des BAG vom 15.02.2005 ist es unschädlich, wenn der Kläger seinen Schadensersatzanspruch nicht im Einzelnen beziffert. Nach der gesetzlichen Regelung ist „ein Anspruch“ geltend zu machen. Durch den unbestimmten Artikel wird deutlich, dass der Anspruchsteller dem Arbeitgeber lediglich verdeutlichen muss, einen Anspruch wegen der Diskriminierung aufgrund seiner Schwerbehinderung geltend zu machen. Weiterer Angaben bedarf es nicht (BAG 15.02.2005 – 9 AZR 635/03, Rn. 26). Entsprechend wird auch in der Entscheidung des BAG vom 18.11.2008 (9 AZR 643/07) ausgeführt, dass das Fehlen eines unbezifferten Entschädigungsanspruchs im Geltendmachungsschreiben unschädlich ist und der Anspruchsteller dem Arbeitgeber lediglich verdeutlichen müsse, er verlange für die erlittene Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung eine (finanzielle) Entschädigung. Auch in den Entscheidungen des BAG vom 19.08.2010, Rn. 23 (8 AZR 466/09) und vom 19.08.2010, Rn. 27 (8 AZR 370/09) wird ausgeführt, dass kein bezifferter Entschädigungsbetrag geltend gemacht werden muss.

Zwar ist erst aus dem Schreiben vom 18.09.2014 zweifelsfrei für den Beklagten erkennbar gewesen, in welcher konkreten Höhe der Kläger nun einen Entschädigungsanspruch geltend macht. In dem Schreiben vom 06.09.2014 macht der Kläger jedoch ausdrücklich seinen Entschädigungsanspruch dem Grunde nach geltend: „Die grundsätzliche Verkennung der Bedeutung des § 82 Satz 2 SGB IX durch die E. führt dazu, dass mir dem Grunde nach ein Schadensersatzanspruch nach § 15 AGG zusteht.“ Dass der Kläger das Schreiben vom 06.09.2014 selbst als Geltendmachungsschreiben ansieht, ergibt sich daraus, dass er im Schreiben vom 22.09.2014 unter dem Betreff „Entschädigungsanspruch nach AGG / Ihr Schreiben vom 18.09.2014“ ausführt, „Ich mache weiterhin einen Entschädigungsanspruch geltend und erwarte Ihren Vorschlag bis zum 30. September 2014.“, also nach dem Wortlaut selbst davon ausgeht, dass er den Entschädigungsanspruch bereits zuvor einmal geltend gemacht hat.

2. Nach § 61b Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX muss eine Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden. Diese Frist hat der Kläger vorliegend nicht gewahrt.
  - 2.1 Bei der Frist des § 61b Abs. 1 ArbGG handelt es sich um eine materiell-rechtliche gesetzliche Ausschlussfrist. Die Drei-Monats-Frist beginnt mit dem Zugang des Geltendmachungsschreibens beim Beklagten. Mit Schreiben vom 06.09.2014 (vgl. Anlage B 1, Bl. 64 d.A.), das der E. – nach dem insoweit nicht bestrittenen Vortrag der E., der damit als zugestanden gilt (§ 138 Abs. 3 ZPO) – am 08.09.2014 zugegangen ist, begann die Klageerhebungsfrist am 09.09.2014 zu laufen und endete gem. §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB am Montag, den 08.12.2014. Wie oben ausgeführt, hat der Kläger mit dem Schreiben vom 06.09.2014 und insbesondere mit dem darin im vorletzten Absatz enthaltenen Satz „Die grundsätzliche Verkennung der Bedeutung des § 82 Satz 2 SGB IX durch die E. führt dazu, dass mir dem Grunde nach ein Schadensersatzanspruch nach § 15 AGG zusteht.“ gegenüber der E. ausreichend deutlich gemacht, dass er einen Anspruch wegen der Diskriminierung aufgrund seiner Schwerbehinderung geltend macht. Deshalb ist auch bei der Berechnung der Klageerhebungsfrist des § 61b ArbGG auf das (erste) Geltendmachungsschreiben vom 06.09.2014 abzustellen. Die

Einreichung der Klageschrift vom 12.12.2014 erst (per Fax) am 12.12.2014 ist somit zu spät erfolgt.

- 2.2 Der Auffassung des Klägers, wenn eine konkretere, also bezifferte und damit formal richtige Geltendmachung des Anspruchs vorliege, so sei auch diese als Geltendmachung des Anspruchs anzusehen, folgt das Gericht nicht. Sobald der Arbeitnehmer im Rahmen der ersten Stufe der gesetzlichen Ausschlussfrist (§ 15 Abs. 4 AGG) seinen Anspruch ausreichend geltend gemacht hat, löst er den Lauf der Frist der zweiten Stufe (§ 61b ArbGG) aus. Der Fristlauf für die Klageerhebung steht nicht im Belieben des Arbeitnehmers. Er kann nicht durch das Absenden weiterer Geltendmachungsschreiben den Beginn der Klageerhebungsfrist erneut auslösen, mit der Folge, dass er es in der Hand hätte, das Fristende für die Klageerhebung (immer) weiter nach hinten zu verschieben. Dies entspräche nicht dem Sinn und Zweck dieser materiell-rechtlichen Klageerhebungsfrist, baldmögliche Rechtssicherheit für die Parteien zu schaffen, ob ein Anspruch auf Entschädigung im Streit steht bzw. besteht.
- 2.3 Auch der Hinweis des Klägers auf die Entscheidung des BAG vom 13.10.2011 führt zu keinem anderen Ergebnis.

In der Entscheidung des BAG vom 13.10.2011 (8 AZR 608/10, Rn. 21) wird die Frage, auf welches Geltendmachungsschreiben bei Vorliegen mehrerer Schreiben für die Fristberechnung abzustellen ist, offen gelassen, da es letztlich nicht darauf ankam. Es gibt in dieser Entscheidung keinerlei Hinweise darauf, dass die Ausführungen des BAG in Rn. 21 des Urteils: „Auf das vorangegangene Schreiben seiner ehemaligen Bevollmächtigten vom 14. August 2009 kommt es nicht an ...“ wie vom Kläger behauptet dahingehend zu verstehen seien, dass es auf das vorangegangene Schreiben wegen der fehlenden Bezifferung des Anspruchs nicht ankomme. Eine solche Aussage kann dieser Entscheidung schlichtweg nicht entnommen werden. Das BAG hat vielmehr die Frage, ob auch auf das frühere Schreiben vom 14.08.2009 ohne Bezifferung des Anspruchs abgestellt werden könnte, offen gelassen, weil dies im dortigen Fall keine Rolle gespielt hat. Auch bei Abstellen auf das frühere Schreiben wäre im dortigen Fall die Dreimonatsfrist des § 61b ArbGG eingehalten gewesen.

2.4 Das Abstellen auf ein erstes (noch) ordnungsgemäßes Geltendmachungsschreiben verkürzt nach Auffassung des Gerichts auch nicht in europarechtlich problematischer Weise die Effektivität des Rechtsschutzes, weshalb nach Auffassung des Gerichts § 61b Abs. 1 ArbGG auch nicht etwa richtlinienkonform dahingehend auszulegen wäre, dass bei mehreren innerhalb der Zwei-Monats-Frist des § 15 Abs. 4 AGG eingegangenen ordnungsgemäßen Geltendmachungsschreiben auf das Schreiben abzustellen ist, in dem der geltend gemachte Entschädigungsbetrag auch beziffert wurde. Der Kläger hat im Rahmen der zweistufigen gesetzlichen Ausschlussfrist (erste Stufe: § 15 Abs. 4 AGG, zweite Stufe: § 61b ArbGG) die Möglichkeit, beide Fristen bis zum letzten Tag auszuschöpfen. Sobald er aber im Rahmen der ersten Stufe seinen Anspruch ausreichend ordnungsgemäß geltend gemacht hat, löst er damit den Lauf der Frist der zweiten Stufe aus. Diesen Fristlauf für die Klageerhebung kann er nicht in sein Belieben stellen und etwa durch das Absenden weiterer Geltendmachungsschreiben erneut auslösen, mit der Folge, dass es der Kläger in der Hand hätte, das Fristende für die Klageerhebung (immer) weiter nach hinten zu verschieben. Da die Klageerhebungsfrist in Abhängigkeit von der Handlung des Klägers – Geltendmachung des Anspruchs – zu laufen beginnt, und der Kläger deshalb unproblematisch Kenntnis von dem Beginn und Ende der Frist nehmen kann, wird die Effektivität des Rechtsschutzes nach dem AGG auch nicht in irgendwie problematischer Weise verkürzt.

3. Da die Klage bereits wegen Nichteinhaltens der Klageerhebungsfrist des § 61b ArbGG unbegründet ist, kommt es auf die Frage, ob ein Anspruch des Klägers auf Entschädigung wegen der Benachteiligung aufgrund Schwerbehinderung gem. § 15 Abs. 2 AGG überhaupt besteht, nicht mehr an.

### III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Da der Kläger unterlegen ist, hat er die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Festsetzung des Werts des Streitgegenstands erfolgte gem. §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 6 Satz 1 ZPO.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht München**  
**Winzererstraße 106**  
**80797 München**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in **fünffacher** Fertigung einzureichen.

Neubert-Vardon

Richterin am Arbeitsgericht