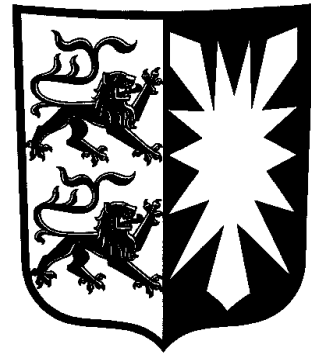


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 148/22

5 Ca 1507/21 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ..., den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 21.02.2023

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 10.06.2022 – 5 Ca 1507/21 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Der Kläger macht einen Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung sowie Ansprüche nach der DSGVO geltend.

Die im Juli 2013 gegründete Beklagte vertreibt über einen Onlineshop und über eCommerce Marktplätze Produkte in den Kategorien Garten- und Indoormöbel, Wohnaccessoires und Einrichtungsgegenstände in der Vergangenheit nur an Gewerbetreibende und Wiederverkäufer. Sie beabsichtigte, ihre Tätigkeit auf Geschäfte mit Endverbrauchern zu erweitern und gab zu diesem Zweck am 07.04.2021 eine Stellenanzeige auf, mit der sie einen Kollegen im „Customer Service (m/w/d)“ suchte. Nach der Darstellung der Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Qualifikationen des Bewerbers stellte die Beklagte sich selbst als „junges Team“ dar, dass es liebe zu lernen und erfolgreich zu sein. Im Weiteren wurde dem Bewerber die Einarbeitung durch ein „junges und professionelles Team“ angekündigt. Die Anzeige endete mit der Aufforderung, mit einer Bewerbung unter anderem die Gehaltsvorstellung mit dem frühestmöglichen Anfangszeitpunkt mitzuteilen. Wegen des genauen Inhalts der Anzeige wird auf S.2 der Klage verwiesen.

Der 1972 geborene Kläger bewarb sich mit folgender E-Mail vom 08.04.2021 auf diese Stelle:

„...ich möchte mich bei Ihnen aufgrund **Ihrer Stellenanzeige bei "m....de" von gestern als Mitarbeiter** bewerben, weil ich eine **kaufmännische Berufsausbildung als Bankkaufmann** mit ca. insgesamt 7 Jahren Berufserfahrung, eine **technische Umschulung zum IT-Systemtechniker** mit 5.5 Jahren Berufserfahrung in der IT-Security und seit 2005 als **Vertriebsinnendienstmitarbeiter in klassischen Call-Centern im In- und Outbound** gearbeitet habe und somit über **umfangreiche Erfahrungen am Telefon verfüge und sehr gute PC-Kenntnisse habe**. Eine Ausbildung mit technischem Hintergrund als IT-Systemtechniker ist vorhanden. **Es bestehen Expertenkenntnisse in der Neukundenakquise, Betreuung von Bestandskunden und gezielter Kundenbetreuung. Aufgrund meiner kfm. Ausbildung und meine Umschulung zum IT-Systemtechniker habe ich ein gutes kaufmännisches und technisches Verständnis**. Im begrenzten Umfang gehörte auch die **Kundenberatung** in der IT zu meinen Aufgaben. Häufig war ich im Kundenservice für **internationale Unternehmen** tätig.

Ich bin 48 Jahre jung und war im Jahre 2011 bei der U... im Projektmanagement Office beschäftigt und war im Zeitraum 2012-2020 in der Terminierung von Privatkunden im Finanzdienstleistungsbereich tätig, als Kundenberater bei der D... eingesetzt, **wo es ausschließlich um Inbound Telefonie ging und in weiteren auch befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Vertriebsinnendienstbereich tätig.** Seit vielen Jahren bin ich mit Erfolg im Vertrieb von erklärungsbedürftigen Produkten in den Branchen IT, Telekommunikation im Bereich Tele Sales bzw. im Vertriebsinnendienst tätig. Hierbei kann ich aufgrund meiner umfangreichen fundierten Kenntnisse und Fähigkeiten den Endkunden mit den jeweiligen Produkten vom Kauf überzeugen, **Termine vereinbaren** oder zumindest Interesse wecken. Die Erfolge können sich sehen lassen und sind Ausdruck meiner **exzellenten Kommunikationsfähigkeit, andere Menschen von Produkten und Dienstleistungen überzeugen und begeistern zu können.**

Somit habe ich **Routine in der Erstellung und dem Verwalten von Angeboten, der Angebotsverfolgung, Abrechnung von Aufträgen und der Auftragsbearbeitung sowie Terminverfolgung.**

Ich verfüge über **gute EDV-Kenntnisse**, die ich mir während meiner jahrelangen Tätigkeit im IT-Security-Bereich und durch meine Umschulung zum IT-Systemtechniker aneignen konnte, besitze den **Führerschein Klasse B (II)** und bin eine **dienstleistungs- und vertriebsorientierte Arbeitsweise** gewohnt.

Meine Englischkenntnisse sind gut. Ich hatte **Englisch** 9 Jahre in der Schule und war für jeweils 14 Tage auf Sprachreise in H... und C.... Zudem war Englisch Firmensprache in der IT-Security-Firma, in der ich über 5 Jahre tätig war.

Ich bin es gewohnt, selbständig und eigenverantwortlich zu arbeiten, halte aber die Abstimmung innerhalb eines Teams für wesentlich und unverzichtbar.

Ich habe **210-Anschläge im 10-Fingersystem** und bin somit erfahren im Verantwortungsvollen Erfassen von Kundendaten. Ein verbindliches, kompetentes Auftreten, Verhandlungsstärke sowie eine ausgeprägte Team- und Kommunikationsfähigkeit sind vorhanden. Weil meine Freundin in H... lebt, möchte ich mich beruflich verändern.

Über eine Einladung zum persönlichen Gespräch freue ich mich...“

Der Bewerbung waren diverse Unterlagen beigelegt.

Die Beklagte erteilte dem Kläger mit E-Mail vom 12.04.2021 eine Absage. Mit E-Mail von Montag, dem 14.06.2021 verlangte der Kläger von der Beklagten eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung, teilte mit, er beziffere ein Bruttomonatsgehalt auf 3.000,-- EUR, drei Gehälter wären dann 9.000,-- EUR und kündigte eine Klage

für den Fall an, dass die Beklagte nicht bis zum 15.07.2021 EUR 1.500,-- an ihn bezahle. Eine Einladung der Beklagten vom 15.06.2021 zu einem Vorstellungsgespräch nahm der Kläger nicht an.

Mit E-Mail vom 14.09.2021 verlangte der Kläger von der Beklagten, ihm „umfassend und lückenlos“ Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO zu erteilen und machte einen Herausgabeanspruch nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO geltend. Am selben Tag hat er per Telefax beim Arbeitsgericht die hier anhängige Klage erhoben.

Mit Schreiben vom 21.09.2021 (Bl. 154 d.A.) teilte die Beklagte dem Kläger über ihren Prozessbevollmächtigten mit, dass außer dem vorliegenden Mailverlauf keine Daten über den Kläger bei ihr gespeichert seien.

Die Rechtsanwaltskanzlei G..., D... betreibt im Internet eine Datenbank, in der sie u.a. auch über Prozesse einer Person berichtet, die in mehreren Fällen vor den Arbeits- und Zivilgerichten in M... und B... eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG geltend gemacht hat, wobei in den berichteten Fällen diese Klagen alle wegen Rechtsmissbrauchs abgewiesen worden sind. Der Name der Person wird nicht genannt. Er wird als ehemaliger Bankkaufmann beschrieben, der in der Vergangenheit schwerpunktmäßig in Call-Centern gearbeitet habe. Auf Nachfrage wurde dem vormaligen Prozessbevollmächtigten der Beklagten bestätigt, dass es sich bei dieser Person um den Kläger handele. Die Internetadressen der Dokumente hat die Beklagte als Anlage H2 zur Gerichtsakte gereicht.

Der Kläger hat vorgetragen: Er habe die per Telefax eingereichte Klage im Original unterschrieben und habe dieses Original dann auch auf die gerichtliche Verfügung hin zur Gerichtsakte eingereicht. Die Beklagte schulde ihm eine Entschädigung, da sie ihn wegen seines Lebensalters diskriminiert habe. Das werde durch die Stellenausschreibung, in der auf ein „junges Team“ verwiesen werde, indiziert. Er handele auch nicht rechtsmissbräuchlich, wenn er sich auf diskriminierende Ausschreibungen bewerbe, selbst wenn dies wiederholt geschehen sei. Auch gebe sein Bewerbungsschreiben keinen Anlass für die Annahme rechtsmissbräuchlichen Verhaltens. Die Informationen aus der Datenbank der Rechtsanwälte G..., D... seien im Übrigen nicht

verwertbar, da sie sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzt. Die Beklagte sei auch zu deren Löschung verpflichtet. Die Höhe der Entschädigung wegen der Diskriminierung sei mit 4.500,-- EUR zu bemessen.

Ferner sei ihm die Beklagte zur Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO verpflichtet. Diesen Anspruch habe sie nur teilweise erfüllt. Wegen des Datenschutzverstoßes sei sie zu einer Entschädigungszahlung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO in Höhe weiterer EUR 3.000,- zu verurteilen. Schließlich müsse sie die über ihn gespeicherten Daten nach Art. 17 Abs. 1 DSGVO löschen.

Die Beklagte hat erwidert: Sie gehe davon aus, dass der Kläger die Entschädigungsklage wegen Diskriminierung nicht fristgemäß erhoben habe. Sie bestreite, dass es zu dem Telefax vom 14.09.2021 ein vom Kläger unterschriebenes Original gebe. Die ganze Klage sei ersichtlich zusammenkopiert, auch die Unterschrift sei per Kopie eingefügt worden. Das angebliche Original, das der Kläger eingereicht habe, weise eine andere Unterschrift als das Telefax aus.

Im Übrigen habe sie den Kläger nicht wegen seines Alters diskriminiert. Das werde auch nicht durch die Stellenanzeige indiziert. Die Bezeichnung „junges Team“ beziehe sich auf ihr Unternehmen, das erst 2013 gegründet worden sei. Im Übrigen handele der Kläger rechtsmissbräuchlich, da es ihm von Anfang an nur um eine Entschädigungszahlung gegangen sei. Das belege das Bewerbungsschreiben, das keinen konkreten Bezug zu der ausgeschriebenen Stelle enthalte, der Umstand, dass der Kläger sofort eine Entschädigung verlangt habe, einer nachträglichen Einladung zu einem Bewerbungsgespräch nicht gefolgt sei und unstreitig in mehreren rechtskräftig entschiedenen Fällen rechtsmissbräuchliche Entschädigungsverlangen gestellt habe.

Auskunft über die über den Kläger gespeicherten Daten habe sie dem Kläger mit Schreiben vom 21.09.2021 unverzüglich erteilt. Diese Auskunft hat die Beklagte im Verfahren wiederholt und ergänzt, sie habe keine Personal- oder Bewerberakten über den Kläger angelegt, keine handschriftlichen Notizen erstellt und außer dem

Mailverlauf sei nichts gespeichert worden. Diese Daten wären auch schon längst gelöscht worden, wenn es den Rechtsstreit nicht gäbe. Sie würden gelöscht, sobald dieser Rechtsstreit erledigt sei. Sie habe keine Verwendung für diese Mails, die so wieso nur noch bei ihrem Prozessbevollmächtigten existierten.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird ergänzend auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG stehe dem Kläger nicht zu, da er die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung nicht gewahrt habe. Das Telefax vom 14.09.2021 wahre die Frist nicht, weil der Kläger nicht nachgewiesen habe, dass es hierzu ein Original gebe. Gegen die Versäumung der Frist könne dem Kläger auch keine Wiedereinsetzung gewährt werden. Der Auskunftsantrag zu 2) gemäß Art. 15 Abs. 1 DSGVO sei unzulässig und unbegründet. Eine Entschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO stehe dem Kläger nicht zu, da er keinen Rechtsverstoß der Beklagten dargelegt habe. Die Anträge zu 4a) und 4b) seien unbegründet, weil die in der Anlage H2 aufgeführten Dokumente, deren Löschung der Kläger begehre, keine personenbezogenen Daten enthielten. Wegen der weiteren Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Gegen das am 07.07.2022 zugestellte Urteil hat der Kläger am 05.08.2022 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist für die Berufungsbegründung bis zum 07.10.2022 am 07.10.2022 begründet.

Er rügt, im Hinblick auf die Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs habe sich das Arbeitsgericht nicht ausreichend mit den von ihm dargelegten Rechtsansichten auseinandergesetzt. Sein Telefax wahre entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts die Klagefrist. Der Entschädigungsanspruch sei auch im Übrigen begründet.

Hinsichtlich des Auskunfts- und Herausgabeantrags zu 2) hat der Kläger die zunächst auch insoweit eingelegte Berufung zurückgenommen. Der Kläger macht weiter geltend, ihm stehe eine Entschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu. Insoweit habe er zu diversen Verstößen der Beklagten gegen die DSGVO sowie der rechtswidrigen Nutzung des AGG-Archivs der Rechtsanwälte G..., D... vorgetragen. Der anwaltliche Betreiber habe kein berechtigtes Interesse an den streitgegenständlichen Veröffentlichungen über ihn. Die Veröffentlichungen seien nicht erforderlich und seien schwer persönlichkeitschädigend. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die Darlegung eines weiteren Schadens nicht erforderlich.

Schließlich seien auch die Anträge zu 4a) und 4b) begründet. Die in der Anlage H2 zusammengestellten Dokumente enthielten entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts personenbezogene Daten. Zum Begriff der personenbezogenen Daten habe er erstinstanzlich mit Schriftsatz vom 03.10.2022 umfangreich vorgetragen. Die in der Anlage H2 genannten Dokumente müssten jedenfalls gelöscht werden, soweit die zugrundeliegenden Rechtsstreite länger als 6 Monate, hilfsweise drei Jahre abgeschlossen seien. Das treffe auf alle zitierten Verfahren zu.

Der Kläger beantragt unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgericht Lübeck 5 Ca 1507/21 vom 10.06.2021

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Entschädigung nach Art. 15 II AGG zu bezahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber mindestens € 4.500,00 betragen sollte, nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab Klagezustellung,

2. die Beklagte zu verurteilen an den Kläger Entschädigung nach Art. 82 I EU – DSGVO zu bezahlen deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber € 3.000,00 nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab Klagezustellung nicht unterschreiten sollte,

3.

a) Die Beklagte zu verurteilen, nachfolgende personenbezogene Daten des Klägers gem. Art. 17 I DSGVO zu löschen, beigefügt jeweils als Anlagen zum Schriftsatz des Beklagten vom 04.03.2022,

A. AGG-Hopper scheitert nun auch vor dem BAG – G... ..

[https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/agg-hopper-scheitert-nunmehr-auch-beim-bag/..](https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/agg-hopper-scheitert-nunmehr-auch-beim-bag/)

1. 28.05.2021 - Übrigens: Wegen des Kanzleisitzes in unmittelbarer Nähe zum Bahnhof in W... sind die Anwälte der Kanzlei G...-D... Rechtsanwälte ...
<https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/achtung-agg-hopper-gerichtsbe-kannter-scheinbewerber-versucht-erneut-sein-glueck-beim-arbeitsgericht-m.../> - Anlage 10

B. Achtung AGG Hopper – Gerichtsbekannter Scheinbewerber ...
<https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/achtung-agg-hopper-gerichtsbe-kannter-scheinbewerber-versucht-erneut-sein-glueck-beim-arbeitsgericht-m.../>.
1. 10.01.2017 — Rechtsanwalt, Partner. Bereits zum dritten Mal liegt uns die Klage eines beim Arbeitsgericht M... gerichtsbekanntem AGG Hoppers auf dem ... – Anlage 3

C. AGG Hopper scheitert vor dem Arbeitsgericht M...
<https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/achtung-agg-hopper-gerichtsbe-kannter-scheinbewerber-versucht-erneut-sein-glueck-beim-arbeitsgericht-m.../>.
1. 10.12.2015 - Übrigens: Wegen des Kanzleisitzes in unmittelbarer Nähe zum Bahnhof in W... sind die Anwälte der Kanzlei G...-D... Rechtsanwälte ... – Anlage 2

D. AGG Hopper versucht erneut sein Glück beim Arbeitsgericht ...
<https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/agg-hopper-glueck/>
1. 23.07.2015 - Übrigens: Mit Kanzleisitz in unmittelbarer Nähe zum Bahnhof in W... sind die Anwälte der Kanzlei G...-D... Rechtsanwälte auch für ... - Anlage 1

E. Neues vom AGG-Hopper: Arbeitsgericht M... weist ...
<https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/neues-vom-agg-hopper-arbeitsgericht-m...-weisterneut-klage-des-scheinbewerbers-ab/> - Anlage 8
1. 13. August 2019 | von Rechtsanwalt H... A. G... | Kategorie: Arbeitsrecht ... Da die Beklagte sich geweigert hatte bezahlen, und auch ein außergerichtlich ...

F. AGG-Hopper unterliegt auch vor dem Landesarbeitsgericht ...
<https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/agg-hopper-unterliegt-auch-vor-dem-landesarbeitsgerichtb.-b./>
1. 20.11.2018 - Übrigens: Mit Kanzleisitz in unmittelbarer Nähe zum Bahnhof in W... sind die Anwälte der Kanzlei G...-D... Rechtsanwälte auch für ...
<https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/keine-entschaedigung-agg/> - Anlage 6

G. <https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/agg-hopper-unterliegt-auch-vor-dem-landesarbeitsgerichtb.-b.-die-urteilsgruende/> , 23.01.2019 – Anlage 7

G. Vermeintliche Altersdiskriminierung stellt ...
<https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/vermeintliche-altersdiskriminierung-stelltrechtsmissbraechliches-agg-hopping/>
1. 23.12.2020 — Dezember 2020 | von Rechtsanwalt H... A. G... | Kategorie: Arbeitsrecht ... so ist dies zwar richtig, aber nicht weiterführend, da bereits .. - Anlage 9

H. Amtsgericht M... erteilt AGG-Hopping klare Absage <https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/amtsgericht-m...-erteilt-agg-hobbing-klare-absage/>.
1. 24.07.2017 — Juli 2017 | von Rechtsanwalt H... A. G... | Kategorie: Arbeitsrecht ... der seit Jahren im Großraum M... als AGG Hopper unterwegs ist, ...-
Anlage 4
<https://www.rechtsanwalts-kanzlei-w....de/arbeitsgericht-b...-weist-entschaedigungsklage-eines-scheinbewerbers-nach-dem-agg-wegen-geschlechterdiskriminierung-zurueck/> 11.04.2018 –
Anlage 5

hilfsweise im Falle des ganz oder teilweisen Unterliegens mit dem Antrag zu 3a

b) die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen die im Antrag zu 3a aufgeführten Anlagen mit jeweils angegebenen links nach Art. 4 Nr.2 DSGVO zu verarbeiten, nach Art. 4 Nr. 4 DSGVO zu profilieren oder sonstigen Dritten außer ihren anwaltlichen Bevollmächtigten zugänglich zu machen oder zu verbreiten, mit Ausnahme zum Zweck der Verarbeitung und Verwendung im streitgegenständlichen Verfahrens Arbeitsgericht Lübeck 5 Ca 1507/21 einschließlich etwaiger Rechtsmittelverfahren hierzu.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts und bestreitet weiter, dass der Kläger das Telefax vom 14.09.2021 im Original unterschrieben habe und verweist insoweit auf den, dies aus ihrer Sicht nahelegenden, erstinstanzlichen Vortrag des Klägers zu dieser Frage. Damit habe der Kläger die Klagefrist versäumt. Im Übrigen sei ihre Stellenanzeige nicht diskriminierend. Jedenfalls handele der Kläger rechtsmissbräuchlich. Zu diesen Punkten wiederholt die Beklagte ihren erstinstanzlichen Vortrag.

Im Übrigen stehe auch den Ansprüchen aus der DSGVO der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegen, weil es dem Kläger allein um die Generierung von Einkommen gehe.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die Akte verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die gem. § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und damit zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zutreffend abgewiesen. Sie ist mit allen im Berufungsverfahren noch anhängigen Anträgen unbegründet.

I. Der Antrag zu 1. ist unbegründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG nicht zu. Zwar hat der Kläger entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts die Klagefrist des § 61 b Abs. 1 ArbGG eingehalten. Die Klage ist jedoch unbegründet, weil der Kläger mit der Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs rechtsmissbräuchlich handelt.

1. Der Kläger hat die Fristen zur Geltendmachung seines Entschädigungsanspruchs aus den §§ 15 Abs. 4 AGG, 61 b Abs. 1 ArbGG gewahrt.

a) Zwischen den Parteien nicht weiter umstritten ist, dass der Kläger mit seinem Schreiben vom 14.06.2021 die Geltendmachungsfrist des § 15 Abs. 4 AGG gewahrt hat. Insoweit wird zur Begründung auf die zutreffenden Ausführungen unter 2 a der Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts Bezug genommen. Das Gericht folgt gem. § 69 Abs. 2 ArbGG den dortigen Ausführungen und macht sie sich zu eigen. Einwendungen hiergegen sind im Berufungsverfahren nicht erhoben worden.

b) Der Kläger hat auch die Klagefrist des § 61 b Abs. 1 ArbGG gewahrt.

aa) Gem. § 61 b Abs. 1 ArbGG muss eine Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden. Bei § 61 b Abs. 1 ArbGG handelt es sich um eine gesetzliche Ausschlussfrist, die von Amts wegen zu beachten ist. Wird die Klage nicht rechtzeitig erhoben, ist der Anspruch verfallen. Die Klage bleibt zwar zulässig, sie ist jedoch nicht begründet (Germelmann/Schleusener, ArbGG, 9. Auflage 2017, § 61 b, Rn 10).

bb) Der Kläger hat seine Klage am 14.09.2021 per Telefax und damit innerhalb der seit dem 14.06.2021 laufenden Frist des § 61 b Abs.1 ArbGG erhoben. Die Klagerhebung war auch wirksam. Nach der vom Gericht durchgeführten Inaugenscheinnahme ist davon auszugehen, dass es zu dem Telefax ein vom Kläger im Original unterschriebenes Schreiben gibt.

(1) Gem. den §§ 253 Abs. 4 i. V. m. 129 Abs. 1, 130 Abs. 1 Nr. 6 ZPO müssen bestimmende Schriftsätze – wie hier die Klageerhebung – zwingend von der Partei (oder ihrem Prozessbevollmächtigten) unterschrieben sein (ständige Rechtsprechung, Nachweise bei Zöller/Greger, 34. Auflage 2022, § 130, Rn 6). Bei einer Übermittlung durch Telefax muss gem. § 130 Nr. 6 ZPO das Original unterzeichnet sein, die Verwendung eines Faksimilestempels genügt ebenso wenig wie eine aufgeklebte oder eingescannte Unterschrift (BGH vom 04.05.1994 – XII ZB 21/94 – Juris, Rn 9; Ory/Weth/Müller, Juris PK-ERV Band 2, 2. Auflage 2022, § 130, Rn 66 f). Gegen das Erfordernis einer eigenhändigen Unterschrift unter einem Original bei einer durch Telefax eingereichten Klage und der insoweit abweichenden Handhabung bei einem Computerfax bestehen auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken (BVerfG vom 18.04.2007 – 1 BvR 110/07 -).

(2) Der Kläger hat die per Telefax eingereichte Klage im Original eigenhändig unterschrieben.

Bei der vom Kläger mit Schriftsatz vom 20.10.2021 (Bl. 123 d. A.) als Anlage zur Gerichtsakte gereichten Seite 9 der Klage handelt es sich um das Original des Telefaxes, das am 14.09.2021 beim Arbeitsgericht eingegangen ist. Dies hat das Gericht im Berufungstermin durch Augenscheineinnahme festgestellt und im Protokoll entsprechend festgehalten. Danach stimmen beim Übereinanderlegen von Telefax und Original die Unterschriften auf beiden Schreiben absolut überein. Sie sind in Deckung zu bringen. Das ist gut erkennbar, wenn man die beiden übereinandergelegten Blätter gegen das Licht hält.

Bei dem Original handelt es sich auch um ein vom Kläger tatsächlich unterschriebenes Schreiben, nicht um eine bloße erneute Kopie des Telefaxes. Das ist feststellbar,

wenn man mit dem Finger über das Schreiben fährt. Die Eindrücke des Kugelschreibers auf dem Papier sind deutlich merkbar. Damit ist auch eine Fälschung oder nachträgliche Herstellung ausgeschlossen.

Soweit das Arbeitsgericht meint, etwas Anderes ergebe sich aus dem Schreiben des Klägers vom 20.10.2021, folgt dem die Berufungskammer nicht. Der Kläger führt in diesem Schreiben ausdrücklich aus, er habe die letzte unterschriebene Seite der Klage im Original beigefügt. Auch die sonstigen Äußerungen seines Prozessbevollmächtigten und des Klägers im Verfahren mögen missverständlich sein, sie belegen jedoch nicht, dass der Kläger das mit Schriftsatz vom 20.10.2021 zur Gerichtsakte gereichte Schreiben nachträglich hergestellt hat.

2. Es kann offenbleiben, ob die Beklagte den Kläger bei der Ablehnung seiner Bewerbung wegen seines Alters diskriminiert hat. Jedenfalls handelt der Kläger mit der Geltendmachung seines Entschädigungsanspruchs rechtsmissbräuchlich.

a) Das Entschädigungsverlangen eines erfolglosen Bewerbers nach § 15 Abs. 2 AGG kann dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt sein. Rechtsmissbrauch ist anzunehmen, sofern diese Person sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihr darum ging, nur den formalen Status als Bewerber im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadenersatz geltend zu machen (BAG vom 31.03.2022 – 8 AZR 238/21 – Juris, Rn 37). Für das Vorliegen der Voraussetzungen, die gegenüber einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG die Einwendung des Rechtsmissbrauchs begründen, ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet. Dieser muss deshalb Indizien vortragen und im Bestreitensfall beweisen, die den rechtshindernden Einwand begründen (BAG, a. a. O., Rn 39).

b) Danach stellt sich das Entschädigungsbegehren des Klägers im vorliegenden Fall als rechtsmissbräuchlich dar.

aa) Dies folgt zunächst einmal aus dem Bewerbungsschreiben des Klägers auf die angebotene Stelle. Dieses ist so gehalten, dass nur der Schluss gezogen werden kann, der Kläger habe eine Ablehnung seiner Bewerbung mit dem alleinigen Ziel provozieren wollen, einen Entschädigungsanspruch nach § 15 AGG geltend zu machen.

(1) So weist die Bewerbung keinerlei Bezug zur Branche und zum Geschäft der Beklagten auf. Die Beklagte sucht einen Mitarbeiter im Online-Verkaufsservice. Der Kläger nimmt in seiner Bewerbung weder hierzu noch zur Branche, in der die Beklagte tätig ist, nämlich dem Handel mit Garten- und Indoormöbeln sowie Wohnaccessoires und Einrichtungsgegenständen, in irgendeiner Weise Bezug.

(2) Dagegen werden in der Bewerbung eigene Qualifikationen durch Fettdruck ausdrücklich hervorgehoben, die offensichtlich keinen Bezug zu der ausgeschriebenen Stelle haben, etwa eine „Berufsausbildung als Bankkaufmann“, „umfangreiche Erfahrungen am Telefon“, „ausschließlich Inbound-Telefonie“, „Termine vereinbaren“ oder der „Führerschein Klasse B (III)“.

(3) Auch im nicht fett gedruckten Teil enthält die Bewerbung eine ungeordnete Aufzählung einer Vielzahl von Qualifikationen, die keinen Bezug zum angebotenen Arbeitsplatz haben.

(4) Demgegenüber fehlt das, was die Beklagte durch den Fettdruck in ihrer Stellenausschreibung gerade als für sie wichtiges Entscheidungskriterium für eine Anstellung angegeben hat. Der Kläger hat weder eine Gehaltsvorstellung noch einen frühestmöglichen Anfangszeitpunkt angegeben. Schon das dürfte ein „KO-Kriterium“ für eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch sein, was jedem Bewerber bewusst sein muss.

(5) Der einzige persönliche Bezug, den der Kläger in der Bewerbung zu der Stelle herstellt, ist der Wunsch nach einer beruflichen Veränderung, weil seine Freundin in H... lebe. Auf das Bestreiten dieses Umstands durch die Beklagte hat der Kläger seinen Vortrag insoweit jedoch nicht weiter konkretisiert. Dazu wäre er verpflichtet ge-

wesen, weil nur dann die Beklagte zum Vorwurf des Rechtsmissbrauchs auch in diesem Punkt näher vortragen und gegebenenfalls durch Benennung der Freundin des Klägers als Zeugin Beweis anbieten kann.

bb) Ebenfalls indiziell für die Absicht des Klägers, die Bewerbung mit dem ausschließlichen Ziel einer Entschädigung bei der Beklagten einzureichen, ist der Umstand, dass der Kläger auf seine Absage ausschließlich mit einem Entschädigungsverlangen und der Ankündigung einer Klage reagiert hat und zusätzlich ein vorgefertigtes „Vergleichsangebot“ unterbreitet hat. Der Kläger kommt mit keinem Satz auf die Stelle zurück, auf die er sich beworben hat. Auch das zeigt, dass es ihm vorrangig um eine Entschädigung ging.

cc) Zur Gewissheit verstärkt hat sich die Annahme, dass der Kläger rechtsmissbräuchlich handelt, für die Kammer dadurch, dass er in einer ganzen Reihe weiterer Verfahren Entschädigungsforderungen geltend gemacht und diese alle wegen Rechtsmissbrauchs abgewiesen wurden.

(1) Allerdings kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht bereits daraus auf Rechtsmissbrauch geschlossen werden, dass eine Person eine Vielzahl erfolgloser Bewerbungen versandt und mehrere Entschädigungsprozesse geführt hat oder führt. Ein solches Verhalten für sich betrachtet lässt sich ebenso damit erklären, dass ein ernsthaftes Interesse an dem Erhalt der jeweiligen Stelle bestand und dass der Bewerber, weil er sich entgegen den Vorgaben des AGG bei der Auswahl und Besetzungsentscheidung diskriminiert sieht, mit der Entschädigungs- und/oder Schadenersatzklage zulässigerweise seine Rechte nach dem AGG wahrnimmt (BAG vom 26.01.2017 – 8 AZR 848/13 – Juris, Rn 145).

Die vorstehende Rechtsprechung lässt sich jedoch auf den hier zu entscheidenden Sachverhalt nicht übertragen. Beim Kläger bestand gerade kein ernsthaftes Interesse an der ausgeschriebenen Position im customer service. Für die hier in Rede stehende Stelle ergibt sich dies aus seiner Bewerbung, wie gerade ausgeführt wurde.

Auch in weiteren Verfahren des Klägers sind die Klagen gerade wegen Rechtsmissbrauchs abgewiesen worden. Der Kläger hat in einer Vielzahl von Fällen rechtsmissbräuchlich Entschädigungsklagen nach dem AGG erhoben. Die Beklagte hat insoweit unwidersprochen auf die Entscheidung des LAG M... vom ... – ... Sa .../...-, der Vorinstanz des Arbeitsgerichts M... vom ... – ... Ca .../...-, die Entscheidung des LAG B... B... vom ... – ... Sa .../... -, die Vorinstanz hierzu sowie eine weitere Klage beim Arbeitsgericht M... und eine Klage beim Amts- und Landgericht M... sowie zuletzt im Berufungsverfahren auf eine Entscheidung des Arbeitsgerichts M... (Urteil v. ... – ... Ca .../...) hingewiesen. In allen Fällen ist das Vorgehen des Klägers als rechtsmissbräuchlich eingeschätzt worden. Das Gericht geht daher davon aus, dass es dem Kläger auch in diesem Verfahren mit seiner Bewerbung allein um die formale Position als Bewerber ging, auf deren Basis er Entschädigungsansprüche geltend macht.

(3) Der Vortrag der Beklagten zum rechtsmissbräuchlichen Verhalten des Klägers in anderen Sachverhalten, in denen er eine Entschädigungsklage wegen Diskriminierung erhoben hat, ist auch im vorliegenden Verfahren prozessual verwertbar. Es besteht kein Sachvortragsverwertungsverbot wegen einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers.

(a) Ein Sachvortrags- oder Beweisverwertungsverbot wegen einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts einer Partei kann sich im arbeitsgerichtlichen Verfahren allein aus der Notwendigkeit einer verfassungskonformen Auslegung des Prozessrechts ergeben. Weder die Zivilprozessordnung noch das Arbeitsgerichtsgesetz enthalten Vorschriften zur prozessualen Verwertbarkeit rechtswidrig erlangter Erkenntnisse oder Beweise. Vielmehr gebieten der Anspruch auf rechtliches Gehör gem. Art. 103 Abs. 1 GG und der Grundsatz der freien Beweiswürdigung (§ 286 ZPO) grundsätzlich die Berücksichtigung des Sachvortrags der Parteien und der von ihnen angebotenen Beweismittel. Dementsprechend bedarf es für die Annahme eines Beweisverwertungsverbots einer besonderen Legitimation und gesetzlichen Grundlage. Dies gilt ebenso für ein etwaiges Sachvortragsverwertungsverbot (BAG vom 22.09.2016 – 2 AZR 848/15 – Juris, Rn 20 f). Ein Beweisverwertungsverbot oder ein Verbot, selbst unstreitigen Sachvortrag zu verwerten, kommt deshalb

nur dann in Betracht, wenn dies aufgrund einer verfassungsrechtlich geschützten Position einer Prozesspartei zwingend geboten ist. Das Gericht tritt den Verfahrensbeteiligten in Ausübung staatlicher Hoheitsgewalt gegenüber. Es ist daher nach Art. 1 Abs. 3 GG bei der Urteilsfindung an die insoweit maßgeblichen Grundrechte gebunden und zu einer rechtsstaatlichen Verfahrensgestaltung verpflichtet. Dabei können sich auch aus materiellen Grundrechten wie Art. 2 Abs. 1 GG Anforderungen an das gerichtliche Verfahren ergeben, wenn es um die Offenbarung und Verwertung von persönlichen Daten geht, die grundrechtlich vor der Kenntnis durch Dritte geschützt sind. Das Gericht hat deshalb zu prüfen, ob die Verwertung von heimlich beschafften persönlichen Daten und Erkenntnissen, die sich aus diesen Daten ergeben, mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Betroffenen vereinbar ist. Auch wenn keine spezielle Ausprägung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts betroffen ist, greift die Verwertung von personenbezogenen Daten in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung ein, das die Befugnis garantiert, selbst über die Preisgabe und Verwendung persönlicher Daten zu befinden. Der Achtung dieses Rechts dient zudem Art. 8 Abs. 1 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (BAG, a. a. O., Rn 23).

(b) Nach diesen Maßstäben unterliegt der Vortrag der Beklagten zum Verhalten des Klägers in anderen Prozessen, den sie über das Internet und eine Auskunft der Rechtsanwälte G/D gewonnen hat, keinem Sachvortragsverwertungsverbot.

(aa) Bei den Informationen auf den in der Anlage H 2 aufgeführten Websites handelt es sich – entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts – um personenbezogene Daten des Klägers im Sinne des Art. 4 Nr. 1 DSGVO. Nach Art. 4 Nr. 1 DSGVO sind personenbezogene Daten alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Als identifizierbar wird dabei eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung oder anderen Merkmalen identifiziert werden kann.

Die Personenbeziehbarkeit im Sinne der DSGVO ist als „relativ“ anzusehen. Es ist von einem absoluten Ansatz mit relativen Elementen dahingehend auszugehen, dass

bei dem einen Verantwortlichen die Angaben aufgrund von ihm zugänglichen Zusatzwissen mit der betroffenen Person verknüpft werden können und für andere mangels zugänglichen Zusatzwissens „anonym“ sind und bleiben (Gola, DSGVO, 2. Auflage 2018, Art. 4, Rn 18 m. w. N).

Im vorliegenden Fall sind die Informationen auf der Website zunächst nicht personenbezogen, da sie weder den Kläger direkt bezeichnen, noch so genau beschreiben, dass er allein anhand dieser Umschreibungen identifiziert werden kann. Im Internet ist allein von einem ehemaligen Bankkaufmann die Rede, der in der Vergangenheit schwerpunktmäßig in Callcentern gearbeitet habe. Das lässt noch keinen Rückschluss auf den Kläger zu. Identifizierbar ist der Kläger aber durch das Zusatzwissen des Betreibers der Website. Da dieser sein Wissen dem vormaligen Prozessbevollmächtigten der Beklagten mitgeteilt hat und dieser seine Erkenntnisse an die Beklagte weitergegeben hat, ist der Kläger auch für die Beklagte identifizierbar. Damit stellen die von der Beklagten in den vorliegenden Prozess eingeführten Informationen auf der Website personenbezogene Daten des Klägers dar.

(bb) Diese Daten sind von der Beklagten auch verarbeitet, nämlich insbesondere durch ihren Prozessbevollmächtigten in ihrem Auftrag gespeichert worden.

(cc) Damit ist in das Persönlichkeitsrecht des Klägers in Form seines Rechts auf informationelle Selbstbestimmung eingegriffen worden.

(dd) Der Eingriff ist jedoch nach § 24 Abs. 1 Nr. 2 BDSG gerechtfertigt, da er zur Wahrung des berechtigten Interesses der Beklagten im Sinne dieser Vorschrift erfolgte.

(aaa) Erlaubnistatbestand für die Datenverarbeitung ist § 24 Abs. 1 Nr. 2 BDSG, nicht § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG. Die Beklagte hat die Daten des Klägers von der Website nicht für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet. Ein Beschäftigungsverhältnis ist zwischen den Parteien nicht begründet worden. Die vorliegende Klage ist auch nicht auf die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses gerichtet, sodass auch nicht unter dem Aspekt, dass die Beklagte sich gegen die Begründung

eines Beschäftigungsverhältnisses wehrt, die Datenverarbeitung auf § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG gestützt werden kann.

Nach § 24 Abs. 1 Nr. 2 ist die Verarbeitung personenbezogener Daten zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem sie erhoben wurden, durch nichtöffentliche Stellen zulässig, wenn sie zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung zivilrechtlicher Ansprüche erforderlich ist, sofern nicht die Interessen der betroffenen Personen an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegen.

(bbb) Danach ist die Speicherung der Internetadressen, auf denen sich die in der Anlage H2 zur Gerichtsakte gereichten Dokumente finden lassen, durch die Beklagte im vorliegenden Fall rechtmäßig.

Die Beklagte verwendet die Informationen über den Kläger zur Verteidigung im Rechtsstreit. Die Verarbeitung dieser Daten zu diesem Zweck ist zur Verteidigung gegen den Anspruch des Klägers erforderlich. Die Beklagte kann durch den Nachweis, dass der Kläger in zahlreichen Fällen rechtsmissbräuchlich gehandelt hat, zumindest indiziell belegen, dass er dieses Vorgehen auch im vorliegenden Fall beabsichtigt. Ein anderer Weg, das rechtsmissbräuchliche Verhalten des Klägers in der Vergangenheit nachzuweisen, als der der Datenverarbeitung ist nicht erkennbar. Die Interessen der Beklagten an der Verarbeitung überwiegen auch die Interessen des Klägers an deren Ausschluss. Das ergibt die gebotene Interessenabwägung. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Informationen über den Kläger in jeder Hinsicht wahrheitsgemäß sind. Die Informationen beziehen sich auf seinen beruflichen Werdegang und damit nicht auf sein Privatleben. Die Beklagte hat auch legitimes Interesse daran, sich darüber zu informieren, ob der Kläger in der Vergangenheit rechtsmissbräuchlich Entschädigungsbegehren geltend gemacht hat. Die Vorschriften des Datenschutzes dienen nicht dazu, die rechtsmissbräuchliche Geltendmachung von Ansprüchen zu decken (vgl. zu einer ähnlichen Abwägung LAG Hamburg vom 23.06.2010 – 5 Sa 14/10 – Juris, Rn 67 bis 74). Zu berücksichtigen ist ferner, dass die Informationen über den Kläger allein Gegenstand dieses Prozesses sind und weiterhin von der Beklagten nur anonymisiert gespeichert sind. Eine weitergehende Be-

kenntgabe über den Kreis derjenigen bei der Beklagten, die von der Identität des Klägers wissen, ist nicht zu erwarten. Das unterscheidet den vorliegenden Sachverhalt auch von dem vom Kläger zitierten AGG-Hopper-Archiv der Rechtsanwaltskanzlei G.../L.... Ob der Kläger von der Kanzlei D., G. die Löschung der Datenbank verlangen kann, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

Da die Beklagte ihren Vortrag datenschutzrechtlich zulässig in den Prozess eingeführt hat, bestehen gegen dessen Heranziehung keine prozessualen Bedenken, insbesondere besteht kein Sachvortragsverbot.

II. Der Antrag zu 2. ist ebenfalls unbegründet. Dem Kläger steht keine Entschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu.

Nach dieser Vorschrift hat jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, einen Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter. Allerdings hat die Beklagte jedenfalls nicht alle zugunsten des Klägers bestehenden Vorschriften der DSGVO eingehalten. Jedoch steht auch dem Entschädigungsanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegen.

1. Die Beklagte hat in einigen Punkten zum Nachteil des Klägers gegen die DSGVO verstoßen.

a) Zunächst einmal liegt ein Verstoß gegen Art. 15 Abs. 1 DSGVO vor. Die Beklagte hat dem Kläger nicht sämtliche der in dieser Vorschrift vorgeschriebenen Auskünfte erteilt.

aa) Allerdings hat die Beklagte durch ihren Prozessbevollmächtigten vorgerichtlich mit Schreiben vom 21.09.2021 (Bl. 154 d. A.) und im gerichtlichen Verfahren mit Schriftsatz vom 24./30.01.2022 (Bl. 220 d. A) ausdrücklich Auskunft darüber erteilt, welche Informationen sie über den Kläger gespeichert hat und darüber hinaus angegeben, weitere Daten seien über ihn nicht gespeichert worden. Damit hat sie den Auskunftsanspruch im Hinblick auf Art. 15 Abs. 1 lit. a) bis d) DSGVO erfüllt.

bb) Nicht informiert worden ist der Kläger aber über das Recht auf Berichtigung oder Löschung nach Art. 15 Abs. 1 lit. e) DSGVO sowie das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde (Art. 15 Abs. 1 lit. f) DSGVO).

cc) Im Hinblick auf Verstöße gegen Art. 15 Abs. 1 lit. g) und lit. h) DSGVO hat der Kläger nichts dazu vorgetragen, dass eine entsprechende Auskunftspflicht besteht.

Soweit es um die Datenerhebung bei Dritten geht (lit. g), hat die Beklagte mitgeteilt, von wem sie auf welche Weise die in der Anlage H2 festgehaltenen Informationen über den Kläger erlangt hat. Es ist nicht ersichtlich, dass die darüber hinaus noch etwas Ergänzendes mitteilen könnte. Das hat der Kläger auch nicht behauptet. Vergleichbares gilt für die Auskunft nach lit. h). Die Beklagte hat angegeben, welche Daten sie wie verarbeitet hat; eine automatisierte Entscheidungsfindung hat erkennbar bei ihr nicht stattgefunden. Der Kläger hat hierzu nichts weiter vorgetragen, aber den Auskunftsanspruch auch nicht für erledigt erklärt.

b) Daneben hat die Beklagte gegen die Informationsansprüche des Klägers aus Art. 13 Abs. 1 und 2 DSGVO verstoßen, da sie die dort genannten Informationen dem Kläger nicht zum Zeitpunkt ihrer Erhebung bereits mitgeteilt hat.

c) Die weiteren vom Kläger in der Berufungsbegründung gerügte Verstöße gegen die DSGVO liegen demgegenüber nicht vor.

aa) Soweit der Kläger einen Verstoß gegen Art. 30 DSGVO rügt, trägt er nichts dazu vor, dass die Beklagte 250 oder mehr Mitarbeiter beschäftigt (Art. 30 Abs. 5 DSGVO), sodass nicht erkennbar ist, dass der Anwendungsbereich der Vorschrift eröffnet ist.

bb) Verstöße gegen die Art. 24, 5 Abs. 2 und 6 Abs. 1 DSGVO liegen nicht vor, da für die Beklagte insoweit keine Nachweispflicht gegenüber dem Kläger besteht.

cc) Der vom Kläger gerügte Verstoß gegen Art. 12 Abs. 3 Satz 1 DSGVO ist nicht erkennbar, da die Beklagte innerhalb einer Woche auf sein Auskunftsbegehren geantwortet und damit die Monatsfrist aus Art. 12 Abs. 3 Satz 1 DSGVO gewahrt hat.

dd) Die schließlich vom Kläger gerügte Verwendung des „AGG-Archivs“ ist nach den obigen Ausführungen rechtmäßig.

2. Ein Entschädigungsanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO steht dem Kläger jedoch deshalb nicht zu, da er auch insoweit rechtsmissbräuchlich im Sinne des § 242 BGB handelt.

a) Zu den Fällen des Rechtsmissbrauchs gehören auch die Konstellationen, in denen ein Recht ausgeübt wird als Vorwand für die Erreichung vertragsfremder oder unlauterer Zwecke (Grüneberg, BGB, 81. Auflage 2022, § 242 BGB, Rn 50).

b) Nach Überzeugung des Gerichts dient hier die Geltendmachung der Auskunftsrechte durch den Kläger allein der Erreichung unlauterer Zwecke, nämlich dazu, die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung zu veranlassen.

aa) Dies wird belegt durch das Vorgehen des Klägers im Zusammenhang mit dem Entschädigungsbegehren nach dem AGG. Der Kläger hat seine Auskunftsansprüche zeitgleich mit der Entschädigungsklage geltend gemacht. Das Geltungsmachungsschreiben ist offensichtlich aus anderen Schreiben zusammenkopiert. Das zeigt sich schon daran, dass er sich in seinem Geltendmachungsschreiben auf eine streitgegenständliche Bewerbung vor dem Arbeitsgericht K... bezieht (vgl. Bl. 8 d. A.). Ferner wird in dem Geltendmachungsschreiben Auskunft über eine Personalakte mit allen Eintragungen bei der Firma K... C... I... GmbH verlangt, gegen die der Kläger ersichtlich vor dem Arbeitsgericht K... zum im Anspruchsschreiben genannten Aktenzeichen einen Rechtsstreit führt. Das belegt aus Sicht des Gerichts, dass es der Kläger mit dem Auskunftsverlangen allein darum geht, Druck auf die Beklagte auszuüben, um eine möglichst hohe Entschädigung zu erlangen und dass er dieses Vorgehen systematisch betreibt. Das Auskunftsbegehren erweist sich damit zugleich als

Teil einer auf die Zahlung eines möglichst hohen Geldbetrags gerichtete „Gesamtstrategie“ des Klägers. Das wird von der Rechtsordnung nicht gedeckt.

bb) Für einen Rechtsmissbrauch des Klägers spricht daneben, dass seine Auskunftsbegehren auch offensichtlich überschießend und unverhältnismäßig sind. Tatsächlich haben die Parteien gerade einmal fünf E-Mails ausgetauscht, drei hat der Kläger geschrieben, zwei die Beklagte. Die Beklagte hat auf das Auskunftsbegehren des Klägers innerhalb einer Woche geantwortet. Trotzdem hat der Kläger sämtliche Auskunftsansprüche mit der Klagerweiterung vom 03.10.2021 noch einmal unverändert eingeklagt. Auch das spricht dafür, dass es dem Kläger nur darum ging, der Beklagten möglichst lästig zu fallen und Arbeit zu bereiten, um sie damit zur Zahlung einer Entschädigung zu veranlassen.

III. Der Antrag zu 3 a. ist unbegründet. Die Beklagte ist zur Löschung der bei ihr gespeicherten Internetseiten über den Kläger nicht verpflichtet.

Die Verarbeitung der Daten des Klägers durch Speicherung der im Antrag zu 3. a genannten Website-Links ist – wie bereits ausgeführt – zur Verteidigung gegen die zivilrechtlichen Ansprüche des Klägers zulässig. Dieses Recht zur Datenverarbeitung besteht, solange der vorliegende Prozess noch nicht abgeschlossen ist. Daher kann der Kläger die Löschung dieser Daten jedenfalls jetzt nicht verlangen.

Ob und wann die Beklagte entsprechende Daten in der Zukunft löschen muss, ist nicht Gegenstand des Antrags. Im Übrigen hat die Beklagte schon erklärt, dass sie mit rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens sämtliche Daten über den Kläger löschen wird.

IV. Der danach angefallene Hilfsantrag zu 3. b ist ebenfalls unbegründet.

1. Soweit der Kläger sich gegen eine zukünftige Datenverarbeitung der in der Anlage H 2 aufgeführten Anlagen im Sinne von Art. 4 Nr. 2 DSGVO wendet, legt er nicht dar, dass jede einzelne, der in Art. 4 Nr. 2 genannten Kategorien der „Verarbeitung“ der Beklagten verboten sind. So definiert Art. 4 Nr. 2 DSGVO als Verarbeitung auch die

Speicherung von Daten. Die Speicherung der Daten aus der Anlage H 2 ist aber wie bereits ausgeführt, derzeit durch die Beklagte zulässig. Da der Antrag sich aber global gegen jede Art der Verarbeitung wendet, ist er bereits deswegen unbegründet, weil nicht jede Art der Verarbeitung der Beklagten untersagt ist.

2. Soweit der Kläger sich mit dem Antrag gegen ein „Profiling“ seiner Daten nach Art. 4 Nr. 4 DSGVO wendet, ist der Antrag unbegründet, weil der Kläger die für einen Unterlassungsanspruch notwendige „Begehungsgefahr“ nicht darlegt.

3. Gleiches gilt, sofern der Kläger auch die Unterlassung der Verbreitung der Information aus der Anlage H 2 an sonstige Dritte untersagt wissen will. Auch insoweit ist eine Begehungsgefahr durch den Kläger nicht dargelegt.

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht gegeben. Es handelt sich vorliegend um eine Einzelfallentscheidung zur Frage des Rechtsmissbrauchs, die keine grundsätzlichen Rechtsfragen aufwirft.

gez. ...

gez. ...

gez. ...