



Landesarbeitsgericht Bremen

3 Sa 90/23

6 Ca 6055/23

Beschluss

In dem Rechtsstreit

– Kläger und Berufungskläger –

Prozessbevollmächtigter:

g e g e n

– Beklagter und Berufungsbeklagter –

Prozessbevollmächtigter:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen ohne mündliche Verhandlung am 30. Oktober 2025 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts beschlossen:

1. Das vorliegende Verfahren wird bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die EuGH-Vorlage des Bundesgerichtshofs vom 28. August 2025 (– VI ZR 258/24 –) ausgesetzt.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Das Bundesarbeitsgerichts hat mit Urteil vom 19. September 2024 (8 AZR 21/24; vorhergehend LAG Hamm - 6 Sa 896/23) unter Anwendung der Rechtsgrundsätze des EuGH-Urteils vom 28. Juli 2016 im Verfahren C-423/15 [Kratzer] die subjektive Voraussetzung für einen Rechtsmissbrauch bejaht. Der Bundesgerichtshof hält die Rechtsgrundsätze des EuGH in der zitierten Entscheidung mit folgender Begründung für klärungsbedürftig:

„...besteht das Bedürfnis einer Klarstellung durch den Gerichtshof hinsichtlich der Feststellung des subjektiven Elements missbräuchlichen Verhaltens:

Der Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 28. Juli 2016 im Verfahren C-423/15 zur Feststellung des subjektiven Tatbestandsmerkmals ausgeführt, es müsse aus einer Reihe objektiver Anhaltspunkte ersichtlich sein, dass wesentlicher Zweck der fraglichen Handlungen die Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils ist. Zum Beweis für das Vorliegen dieses zweiten Tatbestandsmerkmals, das auf die Absicht der Handelnden abstellt, könne unter anderem der rein künstliche Charakter der fraglichen Handlungen berücksichtigt werden (ECLI:EU:C:2016:604, ZIP 2016, 1498 Rn. 40 f.). Aus Sicht des Senats würden danach die vom Berufungsgericht festgestellten Umstände zur Bejahung des Vorliegens des subjektiven Tatbestandsmerkmals des missbräuchlichen Verhaltens genügen. Denn nach den Feststellungen des Berufungsgerichts standen als Motivation für das Handeln des Beklagten zu 1 finanzielle Interessen zumindest deutlich im Vordergrund. Das Berufungsgericht konnte nicht feststellen, dass der Beklagte zu 1 mit der Vorbereitung und Versendung seiner "Abmahnschreiben" neben den finanziellen auch weitere Ziele verfolgte.

Der Gerichtshof hat in seinem oben genannten Urteil aber auch ausgeführt, das Missbrauchsverbot greife nicht, wenn die fraglichen Handlungen eine andere Erklärung haben können als nur die Erlangung eines Vorteils (EuGH, ECLI:EU:C:2016:604, ZIP 2016, 1498 Rn. 40 mwN). Dies könnte dahin verstanden werden, dass das nationale Gericht andere als finanzielle Motive ausschließen können muss, um den Missbrauchstatbestand zu bejahen. Dazu war das Berufungsgericht im vorliegenden Fall nicht in der Lage. Es konnte nicht ausschließen, dass es dem Beklagten zu 1 bei seinem Handeln auch darum gegangen ist, die Betreiber der Websites auf die mit der dynamischen Einbindung von Google Fonts verbundene Datenschutzproblematik hinzuweisen....“

(BGH, EuGH-Vorlage vom 28. August 2025 – VI ZR 258/24 –, Rn. 44 - 46, juris)

II.

Die Klärung dieser Rechtsfrage ist für den vorliegenden Rechtsstreit von streitentscheidender Bedeutung. Der Berufungskammer erscheint die anhängige Klage nicht bereits wegen des Abbruchs des Bewerbungsverfahrens von vorneherein als unbegründet. Dass der Arbeitgeber später von einer Einstellung oder Beschäftigung eines anderen Bewerbers absieht, die Stelle also nach Beginn der eigentlichen Bewerberauswahl unbesetzt bleibt, steht grds. der Annahme einer Diskriminierung nicht entgegen (vgl. im Einzelnen BAG 23. August 2012 - 8 AZR 285/11 - Rn. 23 mwN). Denn die Auslegung und Anwendung von § 22 AGG darf nicht dazu führen, dass der Arbeitgeber es in der Hand hat, durch eine geeignete Verfahrensgestaltung die Chancen von Bewerbern und Bewerberinnen wegen der in § 1 AGG genannten Gründe so zu mindern, dass seine Entscheidung praktisch unangreifbar wird (vgl. BVerfG 21. September 2006 - 1 BvR 308/03 - Rn. 13 mwN, BVerfGK 9, 218; 11. August 2016 - 8 AZR 4/15 -, BAGE 156, 71-106, Rn. 89 - 90).

III.

Der beabsichtigten Aussetzung steht eine fehlende Vorgreiflichkeit im Sinne des § 148 ZPO nicht entgegen. Vielmehr ist eine analoge Anwendung dieser Regelung vorliegend geboten. Es entspricht der Praxis der obersten Gerichtshöfe (vgl. BAG 24. September 1996 - 3 AZR 698.95 - n.v., m.w.N.; BGH 25. Februar 1999 - VII ZR 408.97 -; BVerwG 10. November 2000 - 3 C 3/00 -) den Rechtsstreit auszusetzen, ohne zugleich eine Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofs einzuholen, wenn die entscheidungserheblichen gemeinschaftsrechtlichen Fragen bereits Gegenstand eines beim Europäischen Gerichtshof anhängigen Verfahrens sind. Die erneute Anrufung in einem Vorlageverfahren würde zum einen den Gerichtshof zusätzlich belasten, ohne dass davon irgendein zusätzlicher Erkenntniswert zu erwarten wäre. Zum anderen bestünde die Gefahr, dass sich durch ein weiteres Vorlageverfahren die Beantwortung der entscheidungserheblichen gemeinschaftsrechtlichen Fragen sogar hinauszögern könnte. Unter diesen Umständen verbietet der Grundsatz der Prozessökonomie im jetzigen Zeitpunkt die Anrufung des Europäischen Gerichtshofs durch die Berufungskammer.

IV.

Die Rechtsbeschwerde war nicht nach § 78 S. 2 i.V.m. § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, da die Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung bereits beim EuGH anhängig ist und die vorliegende Aussetzung gerade den Zweck verfolgt, die Klärung dieser Rechtsfrage abzuwarten, damit diese im Rahmen der Entscheidung der Berufungskammer Berücksichtigung finden kann (vgl. BAG 3. Juni 2015 - 2 AZB 116/14 -, Rn. 7, juris). Die

Aussetzungsentscheidung selbst wirft keine Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.

Bremen, den 30.10.2025

Der Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts

- 3. Kammer -