

# Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven

- Kammern Bremerhaven -

**Aktenzeichen: 10 Ca 10149/08**

Verkündet am:31.07.2008

**IM NAMEN DES VOLKES**

gez. XXXXXXXX  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

**XXXXXXXXXX,**  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Kläger

Proz.-Bev.: XXXXXXXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

gegen

**XXXXXXXXXXXXXXXXXX**  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Beklagte

Proz.-Bev.: XXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

hat die 10. Kammer des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven  
auf die mündliche Verhandlung vom 31. Juli 2008 durch

den Richter am Arbeitsgericht XXXXXXXXXX als Vorsitzenden,  
die ehrenamtliche Richterin XXXXXXXXXX,  
den ehrenamtlichen Richter XXXXXXXXXX

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 7.500,00 € festgesetzt.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Berufung einlegen. Für die Beklagte ist kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich bei dem

Landesarbeitsgericht Bremen  
Parkallee 79  
28209 Bremen

eingegangen sein. Sie ist gleichzeitig oder innerhalb einer Frist von zwei Monaten in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Berufung kann nur durch einen/eine bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt/Rechtsanwältin oder durch eine der nach § 11 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes zugelassenen Personen (z. B. Vertreter/-in von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden) eingelegt werden. Es wird gebeten, sämtliche Schriftsätze in fünf-facher Ausfertigung - für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr - bei dem Landesarbeitsgericht einzureichen.

**Werden die vorgenannten Vorschriften nicht eingehalten, kann das Landesarbeitsgericht - von seltenen Ausnahmefällen abgesehen - das Urteil nicht mehr abändern.**

## Tatbestand:

Die Parteien streiten über Entschädigungsansprüche des Klägers gegenüber der Beklagten wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung im Zusammenhang mit einer erfolglosen Bewerbung des Klägers.

Der am 08.09.1965 geborene, verheiratete und für drei Kinder unterhaltspflichtige Kläger hat am 26.06.1986 die Fachhochschulreife erworben und wurde zum Groß- und Außenhandelskaufmann ausgebildet. Er hat 1981 einen Schreibmaschinenkurs absolviert und war 18 Jahre selbständig tätig. Zurzeit ist der Kläger arbeitslos.

Am 13./14.10.2007 erschien in der Zevener Zeitung folgende Stellenanzeige, wobei die Beklagte behauptet, diese Stellenanzeige nicht aufgegeben zu haben.

*„Suche  
erf. Bürokauffrau,  
40-Std.-Woche,  
gerne auch Langzeitarbeitslose,  
Telefon XXXXXXXX“*

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 17.10.2007 bei der Firma XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. In seinem Bewerbungsschreiben teilte er u.a. mit:

*„...mit großem Interesse habe ich Ihr Stellenangebot in der Zevener Zeitung vom 13. Oktober 2007 gelesen. Da mich diese Tätigkeit sehr interessieren würde, möchte ich mich als Bürokaufmann bewerben.*

*Durch meine langjährige Berufserfahrung im Bereich Handel und Dienstleistung, sowie durch meine Flexibilität und Teamfähigkeit bin ich sicher in der Lage, verschiedenste Aufgabenstellungen professionell zu erledigen.*

*Auf Grund meiner jahrelangen selbständigen Tätigkeit im Vertrieb von EDV-Systemen besitze ich umfangreiche PC-Kenntnisse, die für diese Tätigkeit nützlich sein werden.*

*Durch meine kaufmännische Ausbildung und meine 18-jährige Berufserfahrung, habe ich nicht nur fundierte betriebswirtschaftliche Kenntnisse erworben, sondern außerdem praktische Erfahrungen in den Bereichen Büroorganisation, Vertrieb und Finanzbuchhaltung gesammelt.“*

Mit Schreiben vom 30.10.2007 wurde dem Kläger von der Firma XXXXXXXXXXXXXXXX, eingetragen beim Amtsgericht Bremen XXXXXXXX, unter Angabe des Geschäftsführers XXXXX in der Fußzeile und unterzeichnet mit XXXXXXXXXXXX, i.A. XXXX, mitgeteilt, dass man sich für einen anderen Bewerber entschieden habe.

Mit Schreiben vom 23.12.2007 wandte sich der Kläger erneut an die Firma XXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXX, z. Hdn. XXXXXXXXXXXXXXX, und teilte mit, dass er davon ausgehe,  
dass die Absage aufgrund seines Geschlechts erfolgt sei, da durch die Formulierung in  
der Stellenanzeige bereits männliche Bewerber im Vorwege ausgeschlossen worden sei-  
en. Er wies darauf hin, dass ein Verstoß gegen § 7 bzw. 11 AGG vorliege. Weiter bat er  
um Mitteilung des vertraglich vereinbarten Bruttogehalts für den ausgeschriebenen Ar-  
beitsplatz.

Die Firma XXXXXXXXXXXXXXX erwiderte hierauf mit Schreiben vom 27.12.2007. In der  
Fußzeile dieses Schreibens war die Beklagte als Geschäftsführerin angegeben. In diesem  
Schreiben heißt es u.a.:

*„Sehr geehrter XXXXX XXXXXXXX,*

*wie wir Ihnen bereits im Schreiben vom 30.10.2007 mitgeteilt haben, haben wir uns für  
einen anderen Bewerber entschieden.*

*Dies hat in keinster Weise etwas mit einer Diskriminierung Ihrer Person oder Ihres Ge-  
schlechtes zu tun.*

*Auch die Stellenausschreibung ist von uns keinesfalls diskriminierend dargestellt worden.  
Somit entfällt auch der von Ihnen verlangte Schadensersatz aufgrund der Diskriminierung.“*

Mit Schreiben der Prozessbevollmächtigten der Beklagten vom 23.01.2008, wurde den  
damaligen Bevollmächtigten des Klägers u.a. folgendes mitgeteilt:

*„Sehr geehrte Kollegen,*

*hiermit zeige ich an, dass uns die XXXXXXX XXXXXXX XXXXXXX XXXXX vertreten durch  
die Geschäftsführerin XXXXXXXXXXX mit der Wahrnehmung ihrer rechtlichen Interessen  
beauftragt hat. Eine entsprechende Vollmacht ist beigefügt.*

*Ihr Mandant hat sich bei meiner Mandantschaft einfach nur so beworben, obwohl er kein  
Interesse an der Stelle gehabt hat.*

*Bei diesen Fällen handelt es sich um einen Missbrauch, da ihr Mandant weder objektiv in  
der Lage war die Stelle zu besetzen und subjektiv nicht gewillt war die Stelle zu besetzen.*

*Des Weiteren wurde auf Rückfrage bei der Zevener Zeitung festgestellt, dass meine  
Mandantschaft am XXXXXXX keine Anzeige in dieser Zeitung geschaltet hat.*

*Deshalb hat ihr Mandant auch keine Ansprüche gegen meinen Mandanten.“*

Mit der am 20.03.2008 bei Gericht eingereichten Klage, verfolgt der Kläger seinen Anspruch auf Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung im Zusammenhang mit seiner erfolglosen Bewerbung weiter.

Neben dem vorliegend anhängigen Rechtsstreit sind beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven weitere 9 (zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung am 31.07.2008) anhängigen Klagen auf Entschädigung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) anhängig.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe Anspruch auf Entschädigung nach § 15 AGG. Die Stellenausschreibung sei diskriminierend, da sie nicht geschlechtsneutral erfolgt sei. Ein solcher Verstoß begründe grundsätzlich die Vermutung, dass ein Arbeitnehmer eines bestimmten Geschlechts, unabhängig davon, ob noch andere Gründe für die Einstellungsentscheidung maßgeblich seien, wegen seines Geschlechts benachteiligt worden sei.

Die Stelle eines Bürokaufmanns werde in der Regel mit mindestens € 2.500,-- brutto monatlich vergütet. Die Entschädigung werde auf einen Mindestschaden von drei Monatsgehältern begrenzt.

Der Kläger trägt weiter vor, die Beklagte habe für die Firma XXXXXXXX XXXXXXXX XXXXXXXXXX eine Bürokauffrau gesucht und zwei Stellenanzeigen in der Zevener Zeitung aufgegeben. Sie habe eine neue Kraft für ihre Firma eingestellt. Er sei für die Stelle eines Bürokaufmanns objektiv geeignet. Er sei geprüfter Kaufmann im Groß- und Außenhandel. Er habe im Rahmen seiner 18-jährigen selbständigen Tätigkeit alle kaufmännischen Arbeiten in seiner Firma selbst erledigt. Er sei in allen kaufmännischen Belangen erfahren. Er beherrsche die gängigen Finanzbuchhaltungsprogramme sowie alle MS-Office-Produkte. Er habe selber Schulungen geleitet. Aufgrund seiner Ausbildung und seiner Erfahrung, sei er am besten für die zu besetzende Stelle geeignet.

Die Stellenanzeige vom 13.10.2007 in der Zevener Zeitung, in der die Beklagte eine Bürokauffrau gesucht habe, sei von ihr selbst aufgegeben oder zumindest sei diese Anzeige von ihr veranlasst worden.

**Der Kläger beantragt,**

**die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine angemessene, in das Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung (mindestens aber € 7.500,--) nebst Zinsen**

**in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.008 zu zahlen.**

**Die Beklagte beantragt,**

**die Klage abzuweisen.**

Sie trägt vor, sie habe die Stellenanzeige vom 13./14.10.2007 in der Zevener Zeitung nicht aufgegeben. Sie habe ihr Gewerbe erst am 01.11.2007 angemeldet und erst ab diesem Zeitpunkt nach Beschäftigten gesucht. Der Kläger habe sich bei der Firma XXXXXX XXXXXXXX XXXX und nicht bei ihr beworben. Auch sein Schreiben vom 23.12.2007 habe sich an dieses Unternehmen gerichtet.

Richtig sei, dass sie eine Bürokauffrau zum 01.11.2007 eingestellt habe. Es habe sich hierbei um XXXXXXXXXXXX gehandelt, die schwerbehindert sei.

Die Beklagte ist der Auffassung, der Kläger habe kein ernsthaftes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle gehabt. Es gehe ihm ausschließlich darum, eine Entschädigung zu erstreiten. Der Kläger bewerbe sich regelmäßig auf alle Stellen in der näheren und weiteren Umgebung, die ausschließlich für Frauen ausgeschrieben seien.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Der Kläger hat die Klage gegenüber der Firma XXXXXX XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX, der Beklagten zu 1), zurückgenommen. Im Termin zur mündlichen Verhandlung am 31.07.2008 erklärte der Kläger, dass er neben den 10 Klagen vor dem Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven weitere Klagen bei dem Arbeitsgericht in Stade, Elmshorn, Hamburg, Verden, Kiel und Lübeck anhängig habe. Darüber hinaus erklärte der Kläger, das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 05.06.2008 (Az. 5 Ca 453 b/08) und das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 18.03.2008 (Az. 21 Ca 511/07) würden seine Person betreffen.

Außerdem sei das Insolvenzverfahren bezüglich seiner Person und seiner Firma im Sommer 2007 aufgehoben worden.

## **Entscheidungsgründe:**

### **I.**

Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entschädigung gegenüber der Beklagten gemäß § 15 Abs. 2 i.V.m. §§ 6 Abs. 2, 11, 7 Abs. 1 AGG. Danach könnte dem Kläger ein auf drei Monatsgehälter begrenzter Entschädigungsanspruch in Höhe von € 7.500,-- zustehen, wenn er als Bewerber auf die ausgeschriebene Stelle wegen seines Geschlechts benachteiligt worden wäre.

- a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 12.11.1998 - 8 AZR 365/97- AP Nr. 16 zu § 611a BGB = EzA Nr. 14 zu § 611 a BGB; BAG, 27.04.2000 - 8 AZR 295/99 – AuA 2000, 281) und der Rechtsprechung der Instanzgerichte (vgl. LAG Berlin, 30.03.2006 - 10 Sa 2395/05 - LAGE § 611a BGB, 2002, Nr. 1; LAG Berlin 14.07.2004 – 15 Sa 417/04 – NZA-RR 2005; 124; LAG Rheinland-Pfalz 11.01.2008 – 6 Sa 522/07 – NZA-RR 2008, 343; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss 16.08.1996 - 4 Ta 162/96- NZA 1997, 115 ff.) kann in Stellenbesetzungsverfahren nur derjenige benachteiligt werden, der sich subjektiv ernsthaft beworben hat und objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt.

Nach Ablösung des § 611 a BGB a. F. durch das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist diese Rechtsprechung auf die neue Rechtslage (§ 11 AGG) zu übertragen (vgl. Däubler/Bertzbach, AGG, § 7, Rnr. 9; Bauer/Diller/Krieger, AGG, § 6, Rnr. 10 ff.). Dies ergibt sich auch aus der Gesetzesbegründung zum AGG. Dort wird deutlich, dass der Gesetzgeber den Entschädigungsanspruch aus § 611 a BGB a. F. inhaltsgleich in § 15 AGG überleiten wollte (BT-Drs. 16/1780, S. 58). Hätte nämlich der Gesetzgeber Vorbehalte gegen die von der Rechtsprechung zu § 611 a BGB a. F. entwickelten Grundsätze gehabt, hätte er dies klar und eindeutig im Gesetzgebungsverfahren formulieren müssen.

- b) Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Instanzgerichte, der sich die Kammer anschließt, steht dem Kläger ein Entschädi-

gungsanspruch gegen die Beklagte gemäß § 15 Abs. 2 i.V.m §§ 6 Abs. 2, 11, 7 Abs. 1 AGG nicht zu.

**aa)** Der Kläger ist für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet. Daher scheidet ein Entschädigungsanspruch des Klägers gegenüber der Beklagten aus, da er bei seiner Bewerbung vom 17.10.2007 nicht wegen seines Geschlechts benachteiligt werden konnte.

Ein Bewerber ist für die ausgeschriebene Stelle objektiv ungeeignet, wenn er die in der Stellen Ausschreibung aufgeführten Anforderungen nicht erfüllt. Die dort genannten Voraussetzungen sind Maßstab für die Frage seiner Eignung. Hierbei ist es der eigenen unternehmerischen Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers überlassen, welche Anforderungen an die zu besetzende Stelle gestellt werden. Es ist nicht Aufgabe der Arbeitsgerichte, dies zu überprüfen (LAG Niedersachsen 04.07.2005 – 12 Sa 1244/05 – zit. nach JURIS). Das Anforderungsprofil muss sich bereits aus der Stelleausschreibung ergeben. Kriterien, die dieser Ausschreibung nicht zu entnehmen sind und lediglich von dem Arbeitgeber im Nachhinein als zwingende Voraussetzungen dargestellt werden (sog. nachgeschobene Kriterien), dürfen nicht berücksichtigt werden (vgl. BAG 05.02.2004 – 8 AZR 112/03 – Ap Nr. 23 zu § 611a BGB).

Ausgeschrieben war die Stelle einer „erfahrenen Bürokauffrau“. Bürokauffrauen erledigen alle kaufmännisch-, verwaltenden und organisatorischen Tätigkeiten innerhalb eines Betriebes, einer Behörde oder eines Verbandes und sorgen dafür, dass die betrieblichen Informations- und Kommunikationsflüsse reibungslos funktionieren (Berufsinformationen der Bundesagentur für Arbeit vom 29.07.2008).

Aufgrund seiner Ausbildung als Groß- und Außenhandelskaufmann und seiner langjährigen selbständigen Tätigkeit im Vertrieb von EDV-Systemen ist der Kläger für die einfache Tätigkeit einer Bürokauffrau/eines Bürokaufmanns als überqualifiziert anzusehen. Darüber hinaus verfügt der Kläger über keinerlei Erfahrungen als Bürokauffrau/Bürokaufmann. Zwar kann unterstellt werden, dass der Kläger im Rahmen seiner 18-jährigen selbständigen Tätigkeit alle kaufmännischen Arbeiten erledigt hat und damit auch Aufgaben einer Bürokauffrau/eines Bürokaufmanns miterledigt hat. Er hat jedoch keine Ausbildung als Bürokauffrau/Bürokaufmann und war auch nicht originär in diesem Beruf tätig, so dass ihm die entsprechenden

Erfahrungen in diesem Beruf fehlen. Die Beklagte hat durch das Anforderungsprofil in der Stellenausschreibung damit auch die Kriterien für ihre Auswahlentscheidung festgelegt, an die sie gebunden ist. Unter diesen Gesichtspunkten ist der Kläger für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet.

**bb)** Der Kläger hat sich auch nicht subjektiv ernsthaft auf die ausgeschriebene Stelle beworben. An der Ernsthaftigkeit fehlt es nämlich, wenn in der Vergangenheit in einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten Arbeitgeber auf Zahlung von Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung aufgrund nicht geschlechtsneutraler Anzeigen in Anspruch genommen worden sind oder in Anspruch genommen werden (vgl. LAG Berlin, 14.07.2004 - 5 Sa 417/04 - NZA-RR 2004, 124 f; LAG Hamm 26.06.1996 – 10 Sa 1009/96 – LAGE § 611a BGB Nr. 9; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 16.08.1996 - 4 Ta 162/96 - NZA 1997, 115; LAG Rheinland-Pfalz 11.01.2008 - 6 Sa 522/07 - NZA-RR 2008, 343; ErfK/Schlachter, 8. Aufl. § 15 AGG Rnr. 9; Wendling-Schröder/Stein, AGG § 15 Rnr. 10; Kittner/Zwanziger, ArbR.-Handbuch, 4. Aufl. § 111 Rnr. 143; HK-ArbR/Berg, § 15 AGG Rnr. 9; Diller BB 2006, 1986). Dem Entschädigungsanspruch steht damit der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegen.

In einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten hat der Kläger Arbeitgeber auf Zahlung von Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung aufgrund nicht geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen in Anspruch genommen. Dies betrifft zum einen 9 weitere Rechtsstreitigkeiten vor dem Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven.

Nach den Feststellungen im Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 05.06.2008 (Az. 5 Ca 453 b/08) ist der Kläger, der identisch ist mit dem Kläger des vorliegenden Rechtsstreits, „in 24 Fällen mit Entschädigungsforderungen aufgefallen“. Darüber hinaus habe er sich „im Zeitraum vom 25.07.2005 bis 06.04.2007“ auf insgesamt 643 Stellen beworben.

Nach den Feststellungen im Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 18.03.2008 (Az. 21 Ca 511/07), soll sich der Kläger von 2005 bis 2007 auf 319 Stellenanzeigen beworben haben.

Der Kläger hat im Übrigen im Termin zur mündlichen Verhandlung am 31.07.2008 eingeräumt, weitere Entschädigungsklagen gegen Arbeitgeber vor den Arbeitsgerichten in Stade, Elmshorn, Hamburg, Verden, Kiel und Lüneburg zu betreiben.

Die Einlassungen des Klägers, der Insolvenzverwalter habe ihm geraten, sich auf möglichst viele Stellen zu bewerben, ist nach Auffassung der Kammer wenig überzeugend, denn schon im Sommer 2007 ist nach den eigenen Erklärungen des Klägers, das Insolvenzverfahren aufgehoben worden und die Klagen vor dem Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven wurden alle nach dem 20.03.2008 erhoben.

Diese Umstände sprechen nach Auffassung der Kammer dafür, dass die Bewerbung des Klägers vom 17.10.2007 subjektiv nicht ernsthaft gewollt war, da sie allein darauf abzielt, von der Beklagten sowie von einer Vielzahl anderer Arbeitgeber, entsprechende Entschädigungen zu erhalten. Hinzu kommt, dass der Kläger aufgrund seiner Ausbildung als Groß- und Einzelhandelskaufmann und seiner beruflichen Erfahrung für die ausgeschriebene Stelle einer Bürokauffrau/eines Bürokaufmanns überqualifiziert ist; er auch insoweit nicht dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle entspricht. Auch dies spricht zusammen mit den massenhaft eingeleiteten Entschädigungsklagen vor den Arbeitsgerichten dafür, dass die Bewerbung des Klägers subjektiv nicht ernsthaft gewollt war. Ein solches Verhalten des Klägers ist vom Schutzzweck der Vorschriften des AGG nicht gedeckt. Es scheidet daher ein Entschädigungsanspruch des Klägers nach § 15 Abs. 2 i.V.m. §§ 6 Abs. 2, 11, 7 Abs. 1 AGG aus.

- c) Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Beklagte tatsächlich die Stellenanzeige vom 13./14.10.2007 in der Zevener Zeitung aufgegeben hat. Sie muss sich jedenfalls diese Stellenausschreibung zurechnen lassen.

Selbst wenn die Beklagte die Stellenausschreibung nicht selbst, sondern über einen Dritten aufgegeben hat und dieser die Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verletzt hat, muss sich der Arbeitgeber die etwaige Pflichtwidrigkeit dieses Dritten zurechnen lassen (vgl. BAG 05.02.2004 - 8 AZR 112/03 – AP Nr. 23 zu § 611a BGB). Im vorliegenden Rechtsstreit spricht hierfür der Umstand, dass die Beklagte mit Schreiben vom 27.12.2007, indem sie auf das Schreiben des Klägers vom 30.10.2007 Bezug nimmt, ihm mitgeteilt hat, dass man sich bezüglich seiner Bewerbung vom 17.10.2007 für einen anderen Bewerber entschied.

den habe. In seiner Bewerbung vom 17.10.2007 hatte sich der Kläger ausdrücklich auf die Stellenanzeige in der Zevener Zeitung vom 13./14.10.2007 bezogen. Die Beklagte geht daher in ihrem Schreiben vom 27.12.2007 und der weiteren außergerichtlichen Korrespondenz selbst davon aus, dass sich der Kläger unter Bezugnahme auf die Stellenanzeige in der Zevener Zeitung bei ihr auf die zum 01.11.2007 zu besetzende Stelle einer Bürokauffrau/eines Bürokaufmanns geworben hat und nicht auf eine entsprechende Stelle bei einem anderen Unternehmen. Es kommt damit nicht darauf an, ob die Beklagte tatsächlich – was zwischen den Parteien streitig ist – die Stelleanzeige in der Zevener Zeitung aufgegeben hat. Sie muss sich diese Stellenausschreibung jedoch zurechnen lassen; insoweit ist die Beklagte auch als passiv legitimiert anzusehen.

## II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 ZPO.

Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Seine Höhe bestimmt sich nach § 3 ZPO, § 42 Abs. 4 GKG.

Die Entscheidung über die Zulassung der Berufung ergibt sich aus § 64 Abs. 3 a ArbGG. Ein Grund für die gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG war nicht gegeben. Die Statthaftigkeit der Berufung in den Fällen des § 64 Abs. 2 Buchstabe b) bis d) ArbGG bleibt hiervon unberührt.

Der Vorsitzende der Kammer 10  
gez. XXXXXXXX