

Arbeitsgericht



Verkündet am

Aktenzeichen

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

Kläger

Prozessbevollmächtigt:

gegen

Beklagter

Prozessbevollmächtigt:

hat das Arbeitsgericht
auf die mündliche Verhandlung vom
durch den Richter am Arbeitsgericht
als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter
und den ehrenamtlichen Richter
als Beisitzer
für Recht erkannt:

Das Versäumnisurteil des erkennenden Gerichts vom 28. Januar 2005
wird - soweit die Klage nicht zurückgenommen worden ist - aufrecht erhalten.

Der Kläger hat auch die weiteren Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 3.000,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Der Kläger fordert Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung im Zuge einer von dem Beklagten vorgenommenen Stellenbesetzung.

Der am 28. September 1972 geborene, in [REDACTED] wohnhafte Kläger hat nach Abschluss seiner Schulausbildung im Jahre 1991 im Jahr 1996 seine Berufsausbildung zunächst im Rahmen eines berufsvorbereitenden Lehrgangs beim Bildungswerk der hessischen Wirtschaft begonnen und im Anschluss bis zum 08. Juni 1999 eine Ausbildung zum Bürokaufmann bei der Deutschen Angestellten-Akademie absolviert. In der Zeit vom 16. August 1999 bis zum 13. Juni 2000 hat der Kläger sodann eine Fachoberschule besucht und hierbei die Fachhochschulreife erworben. Im Anschluss hat der Kläger bis zum Jahre 2003 an der Fachhochschule [REDACTED] für 5 Semester ein Hochschulstudium der Betriebswirtschaftslehre absolviert, ohne dieses zu einem Abschluss zu bringen. Seither ist der Kläger arbeitslos und auf der Suche nach einer für ihn geeigneten Anstellung. Wegen der Einzelheiten der Bewerbungsaktivitäten des Klägers wird auf die in der öffentlichen Sitzung vom 04. März 2005 zur Gerichtsakte gereichten Bewerbungsunterlagen (Bl. 87 - 96 d. A.) verwiesen.

Der Beklagte betreibt ein noch in der Gründungsphase befindliches, in [REDACTED] ansässiges Einzelunternehmen der Verpackungsbranche. Im Frühjahr 2004 beauftragte der Beklagte eine Werbeagentur mit der Ausschreibung einer freien Stelle. Diese veröffentlichte am 29. Mai 2004 in der [REDACTED] eine Stellenanzeige folgenden Inhalts:

Wir expandieren, dafür benötigen wir:
eine junge Vertriebsassistentin (auch Berufsneulinge)

zu Ihren anfallenden Tätigkeiten zählen:
Sekretariatsarbeiten, Auftragsbearbeitung und Kundenakquise

Wegen ihrer weiteren Einzelheiten wird auf die Kopie der Stellenanzeige vom 29. Mai 2004 (Bl. 7 d. A.) verwiesen.

Mit an den Beklagten gerichteten Schreiben vom 02. Juni 2004, auf das (Bl. 6 d. A.) wegen der weiteren Einzelheiten ebenfalls Bezug genommen wird, bewarb sich der Kläger unter Hinzufügung eines Lebenslaufes auf die angezeigte Stelle. Ein Passfoto lag der Bewerbung nicht anbei. Auf die Stellenanzeige hin hat sich beim Beklagten zudem eine weitere am 12. April 1982 geborene und bei [REDACTED] wohnhafte weibliche Bewerberin gemeldet. Der Beklagte entschied sich für die Konkurrentin des Klägers. Diese ist seit dem 01. Juli 2004 bei dem Beklagten gegen ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 1.000,00 € als Vertriebsassistentin beschäftigt. Mit an den Kläger gerichteten Schreiben vom 02. Juli 2004 ließ der Beklagte den Kläger hiervon in Kenntnis setzen.

Mit seiner bei Gericht am 20. Oktober 2004 eingegangenen und der Beklagten am 23. Oktober 2004 zugestellten Klage macht der Kläger nunmehr Entschädigungsansprüche wegen einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung in Höhe von 3 Bruttomonatsarbeitsentgelten geltend. Die Forderung belief sich ursprünglich auf 6.900,00 €, da der Kläger in Unkenntnis der tatsächlich gewährten Vergütung von einem Bruttoeinkommen in Höhe von 2.300,00 €

monatlich ausging. Am 28. Januar 2005 hat das erkennende Gericht die Klage antragsgemäß auf Kosten des Klägers im Wege eines Versäumnisurteils abgewiesen. Nach Zustellung dieses Versäumnisurteils beim Kläger am 03. Februar 2005 ließ dieser mit bei Gericht noch am gleichen Tage per Fax eingegangenen Schriftsatz vom 03. Februar 2005 Einspruch gegen das Versäumnisurteil einlegen.

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe nach § 611 a Abs. 2 BGB ein Entschädigungsanspruch zu, da er im Zuge der Stellenbesetzung wegen seines männlichen Geschlechts benachteiligt worden sei. Der Kläger behauptet dazu, irgendwelche sachlichen Gründe für die Auswahlentscheidung des Beklagten hätten nicht bestanden. Der Kläger meint, von einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung sei schon deshalb auszugehen, weil der Beklagte entgegen § 611 b BGB keine geschlechtsneutrale Stellenanzeige habe schalten lassen; das Handeln der beauftragten Werbeagentur habe sich der Beklagte insoweit zurechnen zu lassen.

Der Kläger hat zuletzt unter Zurücknahme der Klage im Übrigen beantragt,

das Versäumnisurteil des erkennenden Gerichts vom 28. Januar 2005 aufzuheben und den Beklagten zu verurteilen, an ihn 3.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 06. August 2004 zu zahlen.

Der Beklagte hat zuletzt beantragt,

das Versäumnisurteil des erkennenden Gerichts vom 28. Januar 2005 aufrecht zu erhalten, soweit die Klage nicht ohnehin zurückgenommen worden ist.

Der Beklagte ist der Ansicht, ein Entschädigungsanspruch des Klägers bestehe nicht, der Inhalt der Stellenanzeige habe er (der Beklagte) nicht zu verantworten. Der Beklagte behauptet dazu, er habe die Werbeagentur ausdrücklich mit der Erstellung einer geschlechtsneutralen Stellenanzeige beauftragt; das Geschlecht des Bewerbers/der Bewerberin habe keine Rolle gespielt; ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung seien mit Blick auf das fehlende Passfoto die Unvollständigkeit der Bewerbungsunterlagen des Klägers, die Lücke im Lebenslauf des Klägers von 1991 bis 1996, das Alter und der Wohnort der Bewerber, die fehlende Berufserfahrung des Klägers aus einer Tätigkeit in einem Wirtschaftsunternehmen sowie die aufgrund der akademischen Vorbildung bedingte Überqualifikation des Klägers gewesen; der Kläger habe allein wegen dieser Kriterien dem Anforderungsprofil von vorn herein nicht entsprochen, es bestehe sogar der Verdacht, dass der Kläger sich ohnehin nur unter dem Gesichtspunkt einer späteren Entschädigungsforderung beworben hat.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird im Übrigen auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 04. März 2005 (Bl. 86 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Der zulässige Einspruch des Klägers gegen das Versäumnisurteil des erkennenden Gerichts vom 28. Januar 2005 ist nicht begründet.

Der Einspruch ist zwar zulässig, insbesondere hat der Kläger durch seine bei Gericht am 03. Februar 2005 eingegangene Einspruchsschrift die einwöchige

Einspruchsfrist (§ 59 Satz 1 ArbGG) gewahrt, die durch Zustellung des Versäumnisurteils am 03. Februar 2005 in Gang gesetzt worden war.

Jedoch ist der Einspruch nicht begründet. Die Klage ist mit dem Versäumnisurteil vom 28. Januar 2005 zu Recht auf Kosten des Klägers abgewiesen worden. Daher ist das Versäumnisurteil - soweit die Klage nicht ohnehin vom Kläger in der öffentlichen Sitzung vom 04. März 2005 zurückgenommen worden ist - aufrecht zu erhalten (vgl. § 343 Satz 1 ZPO).

Die Klage ist nicht begründet. Der Kläger hat gegen den Beklagten schon dem Grunde nach keinen Anspruch im Sinne von § 611 a Abs. 2 BGB auf eine angemessene Entschädigung wegen einer im Zuge der Stellenbesetzung verursachten geschlechtsbezogenen Benachteiligung.

Dabei kann dahinstehen, wie die von dem Beklagten dargestellten Gründe für die getroffene Auswahlentscheidung vor dem Hintergrund der in der [REDACTED] vom 29. Mai 2004 entgegen § 611 b BGB nur für Frauen ausgeschrieben Stelle zu beurteilen sind. Ein Entschädigungsanspruch besteht schon deshalb nicht, weil dem Vorbringen des Klägers zumindest nicht entnommen werden kann, dass er seine Bewerbung bei Kenntnis aller vorgesehenen Arbeitsbedingungen aufrecht erhalten hätte. § 611 a Abs. 2 BGB stellt nicht auf die formale Position eines allein durch die Einreichung eines Bewerbungsschreibens begründeten Status als „Bewerber“, sondern auf die materiell zu bestimmende objektive Eignung als Bewerber ab. Deshalb kann im Stellenbesetzungsverfahren nur benachteiligt werden, wer sich subjektiv ernsthaft beworben hat und objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt (BAG v. 12.11.1998 - 8 AZR 365/97 = AP Nr. 16 zu § 611 a BGB).

Der Beklagte hat die Suche nach einer „jungen Vertriebsassistentin“ anzeigend und die anfallenden Tätigkeiten allgemein mit „Sekretariatsarbeiten, Auftragsbearbeitung und Kundenakquise“ umschreiben lassen. Aus der Stellenanzeige

allein ist mithin nicht sicher zu entnehmen, welche fachlichen Qualifikationen der Beklagte im Einzelnen erwartet hat und - hiermit korrespondierend - wie die ausgeschriebene Stelle dotiert ist. Der Kläger verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung als Bürokaufmann und hat - wenn auch ohne Abschluss - ein Hochschulstudium der Betriebswirtschaftslehre von 5 Semestern absolviert. Vor dem Hintergrund dieser Ausbildung hat sich der Kläger von der Stellenanzeige des Beklagten angesprochen gefühlt. Er ist bei seiner Bewerbung erkennbar von Bedingungen ausgegangen, wie sie allgemein für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer abgeschlossenen kaufmännischen Ausbildung einschlägig sind. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass der Kläger auch schon in seinem Bewerbungsschreiben vom 02. Juni 2004 zur Begründung der erwarteten Fähigkeiten wiederholt auf seine Vorbildung abgestellt hat. Zum anderen zeigt sich dies insbesondere auch bei der Begründung der Höhe der ursprünglichen Klageforderung, bei der der Kläger von einem einschlägigen Bruttomonatsarbeitsentgelt in Höhe von 2.300,00 € ausgegangen ist. Für die von dem Beklagten in den Raum gestellte Annahme, die Bewerbung des Klägers sei ausschließlich mit Blick auf die Verfolgung von Entschädigungsansprüchen eingereicht worden, fehlt jeder Anhaltspunkt. Es ist ohne Weiteres nachvollziehbar, dass der Kläger seit Beendigung seines Hochschulstudiums eine seiner Berufsausbildung zumindest annähernd entsprechende Anstellung anstrebt und dafür auch einen Wohnungswechsel hinzunehmen bereit ist. Dementsprechend hat der Kläger in der öffentlichen Sitzung vom 04. März 2005 darstellen lassen, dass er zahlreiche weitere Bewerbungsaktivitäten entfaltet und keineswegs nur auf geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen reagiert hat. Tatsächlich ist die vom Beklagten ausgeschriebene Stelle indes nur - zwischenzeitlich unstreitig - mit einem Monatsgehalt in Höhe von 1.000,00 € brutto dotiert. Es standen gerade keine Arbeitsbedingungen im Raume, wie sie für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung einschlägig sind. Die Vorstellungen des Klägers hinsichtlich der Art und der Dotierung der ausgeschriebenen Stelle haben mithin mit den tatsächlichen Verhältnissen

nicht überein gestimmt. Dafür aber, dass der Kläger ggf. auch die tatsächlich nur zur Besetzung anstehende Stelle mit der Vergütung einer Hilfskraft angestrebt hätte, fehlt jedoch jeder Anhaltspunkt. Es ist äußerst zweifelhaft, ob der Kläger tatsächlich ohne weitergehende Perspektive die Kosten für einen Wohnungswechsel oder gar für ein tägliches Pendeln von [REDACTED] nach [REDACTED] gegen ein Nettoeinkommen in Höhe von nur ca. 775,00 € monatlich auf sich genommen hätte. Jedenfalls hat der Kläger hierzu keinerlei Ausführungen gemacht. Dies wirkt sich zum Nachteil des Klägers aus. Denn es ist der Arbeitnehmer, der im Entschädigungsprozess diejenigen Tatsachen darzulegen und im Streitfalle zu beweisen hat, die eine materielle Benachteiligung wegen des Geschlechts zumindest vermuten lassen (§ 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB).

Da hiernach schon kein Raum für die Annahme eines subjektiven ernsthaften Einstellungswillens des Klägers besteht, kann dahinstehen, ob der Kläger wegen einer zumindest von dem Beklagten angenommenen Überqualifikation auch aus objektiven Gründen für die zu besetzende Stelle nicht in Betracht kam.

Steht dem Kläger nach alledem schon dem Grunde nach der geltend gemachte Entschädigungsanspruch nicht zu, so hat er gegenüber dem Beklagten auch keinen Zinsanspruch.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, weil er die unterliegende Partei ist (vgl. §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO).

Der Wert des Streitgegenstandes ist entsprechend der Höhe der zuletzt noch verfolgten Klageforderung gemäß §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ZPO festgesetzt.