

# Arbeitsgericht Hamburg

## Urteil

Im Namen des Volkes

Geschäftszeichen:

21 Ca 511/07

In dem Rechtsstreit

Herrn

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

-Kläger -

Prozessbevollmächtigter:  
Rechtsanwälte

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Verkündet am:  
18. März 2008

Kaula  
Angestellte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

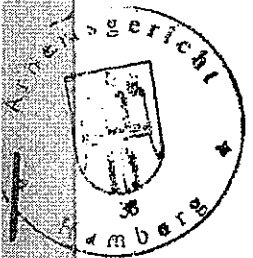
gegen

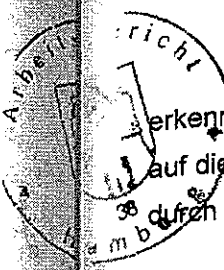
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:  
Rechtsanwälte

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]





erkennt das Arbeitsgericht Hamburg, 21. Kammer,  
auf die mündliche Verhandlung vom 18. März 2008  
durch den Richter am Arbeitsgericht Stein als Vorsitzenden

den ehrenamtlichen Richter Grohmann  
den ehrenamtlichen Richter Bohn

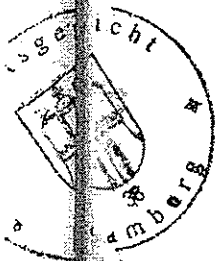
**für Recht:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert beträgt € 6.000,--.

Stein

Grohmann

Bohn



Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Zahlung von Geld.

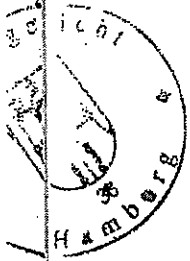
Die Beklagte besteht aus Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Rechtsanwälten. Diese veröffentlichten im Hamburger Abendblatt am 11. August 2007 eine Stellenanzeige. Die Annonce lautet (Anlage K 1, Blatt 4 d. A.):

*„Wir suchen für unsere Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungspraxis für sofort oder später eine erfahrene Sekretärin für die Erledigung aller anfallenden Sekretariatsarbeiten sowie das Schreiben der Jahresabschlussberichte. Sehr gute PC-Kenntnisse (Windows/Excel, Internet und Elektronik-Banking) setzen wir voraus. Wir bieten Ihnen einen modernen Arbeitsplatz und eine leistungsgerechte Vergütung. Haben wir Ihr Interesse geweckt, bitten wir um Ihre schriftliche Bewerbung. ...“*

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 13. August 2007. Er wurde 1965 geboren, legte das Fachabitur ab, wurde zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel ausgebildet und war von 1986 bis November 2004 als selbständiger Kaufmann („Fa. EDV Know-How [REDACTED]“) tätig. 1981 absolvierte er einen Schreibmaschinenkursus.

Am 28. August 2007 sagte die Beklagte dem Kläger ab. Der Kläger verlangte daraufhin am 3. September 2007 Schadensersatz. Die Beklagte lud ihn daraufhin zu einem Bewerbungsgespräch zum 17. September 2007 ein und testete ihn praktisch.

Die Beklagte stellte sodann nicht den Kläger, sondern die Mitbewerberin Frau [REDACTED], ein. Frau [REDACTED] wurde 1952 geboren. Sie machte das Abitur, absolvierte ein Fachschulstudium mit dem Abschluss Betriebswirtin und schloss ein Hochschulstudium als Diplomverwaltungswirtin ab. Seit 1998 betrieb sie ein Einzelunternehmen für Bürodienstleistungen, das u. a. Sekretariats- und allgemeine Sachbearbeitungsleistungen, Buchhaltungsservice sowie Wirtschaftsprüfungs- und Projektassistenz anbot.



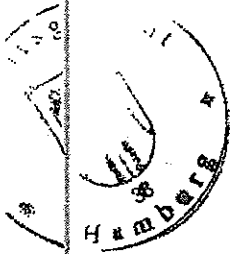
Mit seiner am 29. November 2007 bei Gericht eingegangenen Klage macht der Kläger geltend, wegen seines Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Er trägt vor, für die ausgeschriebene Stelle geeignet gewesen zu sein. Trotz zahlreicher anderer Bewerbungen und diverser parallel Klagen vor dem Arbeitsgericht Hamburg sei seine Bewerbung vom 13. August 2007 ernsthaft gewesen. Er habe die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllt und sei der am besten geeignete Bewerber gewesen. Der Kläger räumt ein, dass er sich auf eine Vielzahl von Stellen bewerbe. Von 2005 bis 2007 habe er auf 319 Stellenanzeigen geantwortet. Er bewerbe sich jedoch nur auf solche Stellen, die er seiner Qualifikation nach hätte ausüben können und die in seiner Umgebung lägen. Die diskriminierend ausgeschriebenen Stellen, auf welche er sich bewerbe, würden im Hinblick auf die Gesamtzahl der Bewerbungen nicht ins Gewicht fallen. Er sei nicht verpflichtet, sich ausschließlich auf geschlechtsneutral ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

Für die ausgeschriebene Stelle sei er durchaus auch geeignet gewesen. Er besitze nicht nur gute EDV-Kenntnisse, sondern darüber hinausgehend sehr gute Kenntnisse im Bereich Windows und Excel. Er beherrsche Electronic-Banking und habe vertiefte Kenntnisse im Bereich Internet. Er beherrsche alle Sekretariatsarbeiten und könne mit 10 Fingern tippen. Das nachträgliche Vorstellungsgespräch habe lediglich dazu gedient, einen etwaigen Entschädigungsanspruch abzuwehren. Es sei nicht ernsthaft und nicht fair von der Beklagten geführt worden.

Die Stellenausschreibung der Beklagten vom 11. August 2007 sei ausschließlich an Frauen gerichtet gewesen. Es sei dann auch eine Frau eingestellt worden. Männliche Bewerber seien bei der Personalauswahl von vornherein nicht berücksichtigt worden. Der Kläger habe deshalb einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Die Stellenausschreibung der Beklagten sei diskriminierend gewesen.

Der Kläger beantragt,





die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine angemessene, in das Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung (mindestens aber € 6.000,00) nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,


die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, dass der Kläger für die ausgeschriebene Stelle nicht qualifiziert gewesen sei. Er würde nicht über sehr gute Kenntnisse in Windows und Excel verfügen, außerdem würde er keine Stenographie beherrschen. Die Einladung zum Bewerbungsgespräch sei ernst gemeint gewesen, die Beklagte habe noch eine zweite Sekretärin gesucht. Das Auftreten des Klägers am 17. September 2007 sei jedoch negativ bewertet worden, die Arbeitsprobe des Klägers sei nicht zufriedenstellend gewesen. Der Kläger sei nicht der am besten geeigneteste Bewerber gewesen. Im Übrigen handele der Kläger rechtsmissbräuchlich, da er sich gezielt auf fehlerhaft formulierte Anzeigen bewerbe.

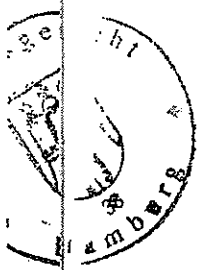
Weitere Einzelheiten des Vorbringens der Parteien ergeben sich aus den gewechselten Schriftsätzen nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie den mündlichen Erklärungen der Parteien. Darauf wird ergänzend gemäß § 313 Abs. 2 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 ArbGG verwiesen.

#### Entscheidungsgründe:

Die Klage hat keinen Erfolg.



Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den streitigen Betrag an den Kläger zu zahlen. Diese Entscheidung beruht in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht kurz zusammengefasst im Wesentlichen auf folgenden Erwägungen (§ 313 Abs. 3 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG):




1. Indem die Beklagte eine „Sekretärin“ suchte und die Stelle damit geschlechtsspezifisch ausschrieb, hat sie gegen das Benachteiligungsverbot des § 1 AGG verstoßen. Denn es ist unzulässig, einen Arbeitnehmer wegen seines Geschlechts zu benachteiligen. Dasselbe gilt für Bewerberinnen und Bewerber um eine Arbeitsstelle.

a) Denjenigen Beschäftigten, die wegen eines gemäß § 1 AGG geschützten Merkmals benachteiligt wurden, steht ein Schadensersatzanspruch zu, der ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers und einen materiellen Schaden voraussetzt. Ferner besteht ein Entschädigungsanspruch für immaterielle Schäden zu, der kein Verschulden voraussetzt.

Der Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG entsteht jedoch nicht, wenn der Bewerber objektiv für die zu besetzende Stelle nicht in Betracht kommt. Diese Beschränkung, die das Bundesarbeitsgericht bereits aus dem Schutzzweck der Vorläufernorm des § 611 a BGB abgeleitet hat, gilt auch für § 15 AGG, *Bücker in Falke-Rust, AGG*, § 15 Randnummer 16 m. w. N.).

Die Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG ist auch dann zu zahlen, wenn eine Persönlichkeitsverletzung im konkreten Fall nicht vorliegt und der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot für einen über die Diskriminierung hinausgehenden Nachteil nicht kausal gewesen ist (*Bücker, a.a.O.*, § 15 AGG Randnummer 33 und 34 m. w. N.). Aber auch hier gilt als Tatbestandsvoraussetzung, dass der Bewerber für die diskriminierend ausgeschriebene Stelle überhaupt geeignet war.

b) Der Kläger war für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet. Sowohl ein Schadensersatz als auch ein Entschädigungsanspruch gemäß § 15 AGG scheidet daher aus. Denn er erfüllt die in der Stellenanzeige verlangten Qualifikationen nicht. Die im Hamburger



Abendblatt veröffentlichte Annonce verlangt ausdrücklich eine „erfahrene Sekretärin“.

Im Hinblick darauf erweist sich der Kläger nicht als der am besten geeignetste Bewerber. Frau ████████ die eingestellte Bewerberin, ist offenkundig besser geeignet. Sie hat eine Ausbildung als Diplomverwaltungswirtin und war mehrere Jahre mit Sekretariats- und allgemeinen Sachbearbeitungsleistungen sowie Wirtschaftsprüfungs- und Projektassistenz befasst. Etwas Vergleichbares hat der Kläger nicht aufzuweisen.

Darüber hinaus verfügt der Kläger über keinerlei Berufserfahrung als Sekretär. Die Stellenausschreibung verlangt aber ausdrücklich eine „erfahrene“ Sekretärin. Der Kläger war hingegen überhaupt nicht bisher als Sekretär tätig. Davon, dass er ein erfahrener Sekretär sein würde, kann also keine Rede sein. Er war deshalb für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet.

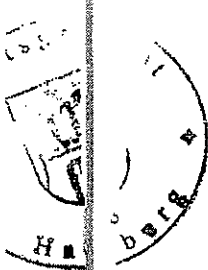
Die Klage musste daher abgewiesen werden.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG.
3. Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Berufung einlegen.

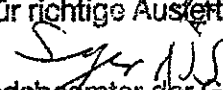
Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt wird. Sie muss unterschrieben sein von einem Rechtsanwalt, der bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder von einem Verbandsvertreter einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände, wenn der Vertreter kraft Satzung oder



Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die Frist für die Einlegung der Berufung beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Berufung zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Anschrift des Berufungsgerichts lautet: Landesarbeitsgericht Hamburg, Postfach 76 07 20, 22057 Hamburg bzw. Landesarbeitsgericht Hamburg, Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg.

Stein

Für richtige Ausfertigung:  
  
Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

