

EINGEGANGEN

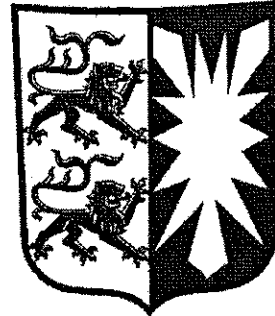
14. Juli 2008

Abschrift

Arbeitsgericht Kiel

Aktenzeichen: 5 Ca 453 b/08
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 05.06.2008



gez. Garske
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

- Kläg./Widerbekl. -

Proz.-Bev.: _____

gegen

- Bekl./Widerkläg. -

Proz.-Bev.: _____

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die mündliche Verhandlung vom 05.06.2008 durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Göldner als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter Manfred Reinfandt als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin Ursula Plambeck als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Widerklage wird abgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten des gesamten Rechtsstreits.
4. Der Wert des Streitgegenstands beträgt 42.136,50 Euro.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil können die Parteien Berufung einlegen,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

binnen einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

binnen zwei Monaten

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein. An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Tatbestand

Der Kläger verlangt Schadensersatz und Entschädigung wegen einer Altersdiskriminierung. Die Beklagte macht im Wege der Widerklage Schadensersatz in Höhe der entstandenen Rechtsanwaltskosten geltend.

Der Kläger ist 42 Jahre alt, verheiratet und drei Kindern unterhaltsverpflichtet.

Der Kläger führte seine eigene Firma, die Firma [REDACTED] von 1986 bis 2004 als selbständiger Kaufmann. Über die Firma des Klägers und sein Privatvermögen wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Das Insolvenzverfahren wird bei dem Amtsgericht [REDACTED] unter dem Aktenzeichen [REDACTED] geführt. Der Kläger ist seit mehreren Jahren arbeitslos und bezieht Arbeitslosengeld II. Er hat seitens des Insolvenzverwalters und der Agentur für Arbeit die Auflage bekommen, sich auf alle zumutbaren Stellen zu bewerben.

Mit Schreiben vom 07.10.2007 hatte sich der Kläger auf eine Stellenanzeige der Beklagten vom 06./07.10.2007 als Buchhalter beworben (Bl. 7 d.A.).

Die Stellenanzeige vom 06./07.10.2007 hatte folgenden Wortlaut:

"... Wir suchen daher zur Verstärkung unseres Teams sofort:

jüngere/n Buchhalter/in in Vollzeit

Ihr Profil:

Abgeschlossene Berufsausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung in Rechnungswesen, Finanzbuchhaltung und MS-Office, Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse sind wünschenswert."

Wegen des weiteren Inhalts der Anzeige wird Bezug genommen (Bl. 6 d.A.).

Mit dem Bewerbungsschreiben legte der Kläger seine Zeugnisse der Fachoberschule Wirtschaft vom 26.06.1986 (Bl. 8 - 9 d.A.), ein Zeugnis der vom 09.08.1985 über eine Ausbildung beim Autohaus Tobaben (Bl. 10 d.A.), ein Prüfungszeugnis über eine Ausbildung zum Groß- und Außenhandels-Kaufmann vom 16.07.1985 (Bl. 11 d.A.), ein Abschlusszeugnis der berufsbildenden Schulen Buxtehude vom 12.07.1985 (Bl. 12 d.A.) sowie ein Zeugnis des Scheidegger Maschinenschreib-Instituts vom 14. September 1981 (Bl.13 d.A.) vor.

Der Kläger erhielt die Stelle jedoch nicht. Die Beklagte sagte mit Schreiben vom 16.10.2007 ab (Bl. 14 d.A.).

Mit Schreiben vom 13.12.2007 forderte der Kläger die Beklagte auf, ihm eine angemessene Entschädigung in Höhe von drei Brutto-Monatsgehältern zu zahlen (Bl. 15 d.A.).

Der Kläger ist laut Auskunft des AGG-Archives Gleiss/Lutz in 24 Fällen mit Entschädigungsforderungen aufgefallen (vgl. die Liste Bl. 35 - 36 d.A.). Der Kläger führt zwei weitere Klagen, eine vor dem Arbeitsgericht Hamburg, Aktenzeichen 27 Ca 123/08 (Bl. 37 bis 41 d.A.) und eine vor dem Arbeitsgericht Lüneburg (Bl. 42 bis 45 d.A.). Die Klagschriften haben einen identischen Wortlaut mit dem vorliegenden Verfahren.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Klage nicht rechtsmissbräuchlich sei. Er habe sich ernsthaft auf die Stellenanzeige der Beklagten beworben und hätte sie bei einer Zusage der Beklagten auch angenommen. Er habe sich im Zeitraum vom 25.07.2005 bis zum 06.04.2007 auf insgesamt 643 Stellen beworben, hierbei habe es sich bei 115 um diskriminierende Stellenausschreibungen gehandelt, was ca. 18 % entsprechende Entschädigungsansprüche seien nur vereinzelt geltend gemacht worden.

Der Kläger behauptet, dass er die für die Position eines Buchhalters üblichen Anforderungen erfüllen würde. Er behauptete, dass er aufgrund seiner abgeschlossenen kaufmännischen Ausbildung und seiner Berufserfahrung in Rechnungswesen, Finanzbuchhaltung und MS-Office sehr gut in der Lage sei, die von der Beklagten in der Stellenanzeige aufgeführten Aufgaben zu erledigen. Er sei für die ausgeschrie-

bene Stelle objektiv geeignet. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse seien nach der Stellenanzeige der Beklagten wünschenswert. Der von der Beklagten vorgelegte Ausbildungsrahmenplan hinsichtlich der Ausbildungsinhalte im Jahre 1986 entfalte keine Aussagekraft. Er habe während seiner selbstständigen Tätigkeit die Buchhaltung selbst erledigt. Deshalb verfüge er auch über mehrjährige Erfahrungen im Rechnungswesen und in der Finanzbuchhaltung. Darüber hinaus besitze er mehrjährige Erfahrungen in MS-Office. Er habe während seiner Selbständigkeit auch mehrere Finanzbuchhaltungsprogramme vertrieben und auch seine Kunden in diesen Programmen geschult. Er sei jederzeit in der Lage sich in kürzester Zeit in neue Buchhaltungssoftware einzuarbeiten. Die Insolvenz seiner Firma habe nichts mit mangelnden betriebswirtschaftlichen Kenntnissen, sondern mit dem ruinösen Wettbewerb im EDV-Sektor und größeren Forderungsausfällen zu tun.

Der Kläger ist der Ansicht, er sei bei der Begründung des angestrebten Arbeitsverhältnisses wegen seines Alters benachteiligt worden und aus diesem Grund nicht eingestellt worden. Die Stellenanzeige sei nur an jüngere Mitarbeiter gerichtet. Schon dieses stelle ein ausreichendes Indiz für eine diskriminierende Benachteiligung seiner Person dar. Es seien dann auch nur jüngere Bewerber und Bewerberinnen in die engere Auswahl einbezogen worden. Bewerber über 40 Jahre seien von vornherein nicht berücksichtigt worden. Im Regelfall sei die kaufmännische Ausbildung bereits im 20. Lebensjahr abgeschlossen. Bei einem Buchhalter mit 42 Jahren handele es sich um keinen „jüngeren“ Arbeitnehmer. Der Altersbegriff aus der Antike sei nicht maßgeblich.

Der Arbeitsplatz sei dann auch mit einem jüngeren Buchhalter besetzt worden. In der Regel werde die Stelle eines Buchhalters mit mindestens 2.500,00 € brutto monatlich vergütet.

Jedenfalls habe er einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG; die Stellenausschreibung der Beklagtenseite sei diskriminierend gewesen.

Der von der Beklagten zu ersetzende immaterielle Schaden betrage mindestens 30.000,00 Euro. Die Höhe der Entschädigung müsse angemessen sein. In diesem

Zusammenhang sei auf die ständige Rechtsprechung des EuGH abzustellen. Hier werde gefordert, dass zur Gewährleistung eines tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutzes eine Entschädigung geeignet sein müsse, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber zu haben. Sei – wie in diesem Fall – der bessere Bewerber diskriminierend abgelehnt worden, sei vor dem Hintergrund der europarechtlichen Vorgaben ein Regelschadensersatz von einem Bruttojahresgehalt einzusetzen, mindestens aber ein Betrag von 30.000,00 Euro. Dies entspreche ungefähr dem derzeitigen Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmern. Der Schaden sei auch nicht auf drei Monatsgehälter begrenzt.

Darüber hinaus habe die Beklagte den auf der Diskriminierung beruhenden Lohnschaden (Erwerbsschaden) nach § 15 Abs. 1 AGG zu ersetzen. Unter Berücksichtigung des vorenthaltenen Lohnes, der zu erwartenden Beschäftigungsdauer und des in Abzug zu bringenden Arbeitslosengeldes sei der materielle Schaden auf mindestens 45.000,00 Euro zu beziffern. Hierbei werde mit der Klage ein Teilbetrag von 10.000,00 Euro geltend gemacht. Die Beklagte habe auch schuldhaft gehandelt. Das Verschulden sei durch die Diskriminierungshandlungen indiziert.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 40.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5% Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die Klage sei rechtsmissbräuchlich. Rechtsmissbräuchlich und den Verwirklichung der Ziele im Sinne des AGG nicht dienlich sei es, wenn Bewerbungen allein mit dem Ziel erfolgten, später Entschädigungen anfordern zu wollen. Daher könne nur benachteiligt werden, wer sich subjektiv ernsthaft beworben habe und auch objektiv für die zu besetzende Stelle überhaupt in Betracht komme.

Der Kläger sei schon aufgrund seiner Berufsausbildung nicht für die Stelle geeignet. In der Stellenausschreibung seien ausdrücklich betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse gewünscht worden. Diese vermittele die Ausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel nicht ausreichend. Auch buchhalterische Kenntnisse würden nur in drei bis fünf Monaten von insgesamt 36 Monaten Ausbildung vermittelt (vgl. den Ausbildungsrahmenplan, Bl. 32 - 34 d.A.).

Auch die Tatsache, dass der Kläger seine eigene Firma, die Firma EDV-Know-how [REDACTED] in die Insolvenz geführt habe, spreche insbesondere gegen verwertbare, praktische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse.

Die Tatsache, dass der Kläger bereits in 24 Fällen mit Entschädigungsforderungen aufgefallen ist und die völlig überzogene Klageforderung würden eindeutig zeigen, dass der Kläger versuche, sich durch „AGG-Hopping“ einen neuen Geschäftszweig zu erschließen. Dies geschehe auch noch auf Kosten der Staatskasse, indem er sich Prozesskostenhilfe bewilligen lasse.

Der von der Beklagten verwendete Begriff „jünger“ sei schon nicht geeignet, die Indizwirkung einer Diskriminierung hervorzurufen. Der Kläger sei auch mit 42 Jahren noch nicht alt. Gehe man in die Antike zurück, seien andere Lebensaltersstufen zu bilden.

Darüber hinaus würden bei der Beklagten Mitarbeiter arbeiten, die um die 40 Jahre und älter seien und innerhalb der letzten drei Jahre eingestellt worden seien. Bewerbungsgespräche seien auch mit Bewerber/innen über 40 Jahre, zum Teil sogar älter als der Kläger geführt worden. Aufgrund der Stellenausschreibung sei zunächst kein geeigneter Bewerber gefunden worden; die Stelle sei zunächst nicht besetzt worden. Erst aufgrund einer Empfehlung der [REDACTED] sei die Stelle dann mit einer Bewerberin besetzt worden. Die eingestellte Bewerberin sei gelernte Steuerfachgehilfin und befinde sich derzeit in Weiterbildung an der Abendwirtschaftsschule Hamburg, um den Abschluss staatlich geprüfte Betriebswirtin zu erreichen. Damit erfülle sie die Anforderungen des Anforderungsprofils der Beklagten. Sie verdiene ein Bruttomonatsgehalt von 1.974,00 Euro.

Der geltend gemachte immaterielle Schaden sei völlig überzogen; gleiches gelte für den geltend gemachten materiellen Schaden.

Widerklagend beantragt die Beklagte,

der Kläger und Widerbeklagte wird verurteilt, an die Widerklägerin und Beklagte 2.138,50,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Kläger beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, dass ihr durch die Klage ein Schaden in Höhe von 2.138,50 Euro durch die Tätigkeit des Beklagtenvertreters entstanden sei (vgl. die Rechnung, Bl. 47 - 48 d.A.). Sie sei vorsteuerabzugsberechtigt und die Gebührenrechnung bereits ausgeglichen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die von Ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der Verhandlungen vom 25.03.2008 und vom 05.06.2008 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist unbegründet. Die Widerklage ist unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 40.000,00 Euro nebst Zinsen gemäß § 15 Abs. 1, Abs. 2 AGG (I.).

Die Beklagte hat keinen Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 2.138,50 Euro Schadensersatz gemäß § 280 Abs. 1 BGB (II.).

I. Kein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung oder eines Schadensersatzes gemäß § 15 Abs. 1, Abs. 2 AGG

a) Kein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 1 AGG

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 1 AGG.

Nach § 15 Abs. 1 AGG ist der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Das Benachteiligungsverbot folgt aus § 7 Abs. 1 AGG. Danach dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. § 1 AGG nennt als Benachteiligungsgrund das Alter. Der Kläger beruft sich darauf, dass er wegen seines Alters von 42 Jahren benachteiligt worden sei, da die Beklagte in ihrer Stellenausschreibung vom 06./07.10.2007 ausdrücklich eine/n jüngere/n Buchhalter gesucht habe.

Der Kläger ist nicht wegen seines Alters diskriminiert worden.

Das Benachteiligungsverbot greift – wie sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG ergibt – schon im Anbahnungszeitraum. Es soll verhindert werden, dass der Arbeitgeber seine Einstellungsentscheidung an Merkmale nach § 1 AGG knüpft. Das Benachteiligungsverbot bezieht sich nur auf Bewerber um einen Arbeitsplatz, die für diese Posten bei objektiver Betrachtung überhaupt geeignet sind. Bewerber, die eine Stelle aufgrund fehlender Qualifikation oder anderweitiger Eignung nicht ausfüllen können, können sich auf das Benachteiligungsverbot nicht berufen (Schleuse-ner/Suckow/Voigt, AGG, § 7 Rn. 8).

Die Beklagte suchte in ihrer Stellenausschreibung eine Person mit abgeschlossener Berufsausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung in Rechnungswesen, Finanzbuchhaltung und MS-Office; betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse seien wünschenswert. Der Kläger hat zwar eine abgeschlossene Berufsausbildung im Bereich Groß- und Außenhandelskaufmann, die seitens der Beklagten geforderte mehrjährige Berufserfahrung in Rechnungswesen, Finanzbuchhaltung und MS-

Office sowie betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse hat der Kläger zwar behauptet, aber nicht bewiesen. Diese Kenntnisse ergeben sich auch nicht zwangsläufig aus der mehrjährigen selbstständigen Tätigkeit im EDV-Bereich.

Die Beklagte hat eine/n jüngere/n Buchhalter/in gesucht und eine Bewerberin eingestellt, die am 08.01.1983 geboren ist. Damit hat sie zweifellos eine jüngere Bewerberin eingestellt. Auch diese Tatsache führt nicht zwangsläufig zur Altersdiskriminierung des Klägers. Der Begriff des Alters in § 1 AGG meint das Lebensalter. Der Begriff „jünger“ hat keine festen Grenzen, sondern bedarf der Wertung, dem Vergleich und der Auslegung in Bezug auf die in Aussicht genommene Stelle. Im Arbeitsrecht wird gemeinhin von älteren Arbeitnehmern gesprochen, wenn diese altersmäßig in einen Bereich gelangen, in dem sie schwer vermittelbar sind. Dieser Bereich beginnt bei ca. 47 – 50 Jahren, je nach Branche. Ob jemand jünger ist, richtet sich nach den Kriterien der auszuübenden Tätigkeit, des Beginns des Rentenbezugs und seinem persönlichen Alter. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien ist der Kläger nach Auffassung der Kammer im Verhältnis zu anderen Menschen auch mit 42 Jahren immer noch „jünger“, da ihm noch 23 Jahre bis zum Rentenbeginn bevorstehen, die Tätigkeit nicht körperlich anstrengend ist und im Übrigen bei den geforderten Kenntnissen auch ein gewisses Alter Voraussetzung sein muss.

Letztlich hat die Kammer auch erhebliche Bedenken, ob die Bewerbung des Klägers überhaupt ernsthaft war. In einem Stellenbesetzungsverfahren kann nur derjenige benachteiligt werden, der sich subjektiv ernsthaft beworben hat. Der Kläger behauptet zwar, dass er sich ernsthaft beworben habe, angesichts von 24 Fällen, die bei der Anwaltskanzlei Gleiss/Lutz und Partner gemeldet worden sind und angesichts der identischen Klagen, die derzeit beim Arbeitsgericht Hamburg und Lüneburg rechtshängig sind, bestehen große Zweifel an der Ernsthaftigkeit der Bewerbung. Die Kammer hat vielmehr den Eindruck, dass sich der Kläger über den Weg der Prozesskostenhilfe hier ein zusätzliches Einkommen verschaffen möchte. Von dieser Zielsetzung ist das AGG jedoch nicht getragen.

b) Kein Anspruch auf Schadensersatz nach § 15 Abs. 2 AGG

Nach § 15 Abs. 2 AGG kann der Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen, wenn er einen Schaden erlitten hat, der nicht Vermögensschaden ist. Voraussetzung eines derartigen Anspruchs ist aber, dass der Beschäftigte wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt worden ist. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Auf die obigen Ausführungen wird verwiesen.

Die Klage war daher abzuweisen.

II. Kein Anspruch auf Zahlung von Schadensersatz gemäß § 280 Abs. 1 BGB

Die Beklagte hat keinen Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 2.183,50 Euro gemäß § 280 Abs. 1 BGB aus dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes.

Nach § 280 Abs. 1 BGB kann der Gläubiger Ersatz des Schadens verlangen, der dadurch entstanden ist, dass der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis verletzt hat. Bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses durch Ausschreibung und Bewerbung entsteht ein sogenanntes vorvertragliches Schuldverhältnis, indem gewisse Rücksichtnahme und Verhaltenspflichten bestehen.

Die Beklagte kann keine Zahlung verlangen, da sie selbst mit der Anzeige, mit der sie einen jüngere/n Buchhalter/in gesucht hat, einen Anlass für die Klage des Klägers gegeben hat. Der Inhalt der Stellenanzeige hat einen diskriminierenden Inhalt. Eine solche Stellenausschreibung begründet grundsätzlich die Vermutung, dass ein Arbeitnehmer höheren Alters wegen seines Alters benachteiligt wird. Demgemäß muss die Beklagte auch damit rechnen, dass sie mit einer Entschädigungsklage nach dem AGG überzogen wird. Die Klage ist von der Höhe auch nicht überzogen. Zwar verlangt der Kläger mehr als die nach § 15 Abs. 2 AGG vorgesehenen üblichen 3 Gehälter, aber der Schadensersatz bei § 15 Abs. 1 AGG ist eben gerade nicht auf drei Gehälter begrenzt, sondern geht von einer Haftung in Höhe des Vertrauensinteresses aus, was allerdings streitig diskutiert wird. Teilweise wird in der Literatur und

Rechtsprechung auch Schadensersatz in Höhe des positiven Interesses bis zu einer Dauer von 12 Monaten diskutiert (Schleusener/Suckow/Voigt, § 15 AGG, Rn. 19).

Letztlich ist jedoch streitentscheidend, dass im arbeitsgerichtlichen Verfahren jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten selbst trägt, § 12 a Abs. 1 ArbGG. Im Urteilsverfahren erster Instanz besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten.

Die Widerklage war daher abzuweisen.

III. Kosten und Streitwert

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 ZPO. Der Wert des Streitgegenstands ergibt sich aus §§ 61 ArbGG, 3 ZPO.

gez. Dr. Göldner