
Verkündet am 13. Februar 2008

Kellner
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Geschäftszeichen: 19a Ca 10393/07

I M N A M E N D E S V O L K E S !

In dem Rechtsstreit

g e g e n

- Beklagte -

Prozeßbevollmächtigte:

erläßt das Arbeitsgericht München
durch Richter am Arbeitsgericht Karrasch als Vorsitzenden

und die ehrenamtlichen Richter

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13.02.2008

folgendes

E n d u r t e i l :

1. Die Klage wird auf Kosten des Klägers abgewiesen.
2. Der Streitwert wird auf Euro 24.600,-- festgesetzt.

19a Ca 10393/07

n T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten ob der Kläger bei einer Bewerbung auf Grund seiner Behinderung benachteiligt wurde und Anspruch auf Bezahlung einer Entschädigung hat.

Die Beklagte suchte mit einer Stellenausschreibung (Bl. 7 d.A.) einen Referenten für ihre Zentrale in München zur Organisation und Durchführung der Kommunikations- und Pressearbeit, dem Erstellen von Sponsoring und Eventkonzepten, dem Verfassung von Pressemitteilungen und Bereitstellen von Pressematerialien für die Regionen, der redaktionellen Leitung der Kundenzeitung sowie der Pflege des Journalistennetzwerkes. In der Stellenanzeige der Beklagten ist eine Postanschrift und eine Emailadresse angegeben. Der letzte Satz der Annonce lautet:

„Senden Sie bitte Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Hinweis auf Ihre Verfügbarkeit und Ihren Gehaltswunsch an unsere Abteilung Personal/Soziales.“

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 19.03.2007 auf die von der Beklagten ausgewiesene Stelle. Die Bewerbung ist unterteilt in die Bereiche Persönliches, Tätigkeiten, Qualifika-

19a Ca 10393/07

tionen, Ausbildung (B. 9 - 12 d.A.). Im E-mailanschreiben des Klägers vom 19.03.2007 (B. 8 d.A.) steht im letzten Absatz: „Durch meine Behinderung von 50 %, die aber meine Leistungsfähigkeit für diese Tätigkeiten nicht beeinträchtigt, wäre eine Förderung möglich.“

Falls ich Ihr Interesse geweckt habe, stehe ich Ihnen gerne zu einem Gesprächstermin zur Verfügung. Dann würde ich Ihnen auch meine Gehaltsvorstellungen erläutern.“

Die Beklagte übersandte dem Kläger eine E-mail mit Datum 26.03.2007 mit der sie dem Kläger für seine Bewerbung und sein Interesse dankte. Weiter steht in der Email: „Inzwischen haben wir alle Bewerbungsunterlagen sorgfältig geprüft und eine Vorauswahl getroffen. Leider konnten wir Ihre Bewerbung nicht berücksichtigen.“

Mit Schreiben vom 22.04.2007 (Bl. 14 d.A.) verlangte der Kläger die Mitteilung der Gründe für seine Ablehnung in der Vorauswahl.

Mit Schreiben vom 23.05.2007 (Bl. 15 d.A.) machte der Kläger nachdem er auf sein Schreiben vom 22.04.2007 keine Antwort erhalten hatte eine Entschädigung in Höhe von 3 Monatsgehältern geltend, weil er der Auffassung ist, dass die Rechte eines schwerbehinderten Bewerbers bei der Stellenbesetzung nicht berücksichtigt worden seien.

19a Ca 10393/07

Der Kläger vertritt mit seiner Klage die Auffassung, dass auf Grund seiner Schwerbehinderung eine für ihn negative Entscheidung bei der Bewerbung erfolgt sei. Er meint auch, dass das im § 81 Abs. 1 SGB IX vorgesehene Verfahren nicht eingehalten worden sei und bereits deswegen eine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung vorliege. Insbesondere rügt der Kläger unter Verweis auf § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX, dass die Beklagte ihn im Rahmen der Ablehnungsentscheidung nicht unverzüglich über die Gründe dafür unterrichtet hatte.

Der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung zu bezahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte wird ferner verurteilt, eine Entschädigung zu bezahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, die jedoch mindestens EURO 12.300,00 beträgt.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung.

Die Beklagte weist den Vorwurf einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung des Klägers zurück. Sie hält dem Kläger vor, dass er bereits mit neun Klagen beim Arbeitsgericht Frankfurt

19a Ca 10393/07

versucht habe, im Rahmen von Bewerbungen Entschädigungszahlungen wegen seiner Schwerbehinderung zu erlangen. Sie ist der Auffassung, dass sich der Kläger nicht ernsthaft auf die ausgeschriebene Stelle beworben habe, sondern lediglich versuche über die Möglichkeiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Entschädigungszahlungen einzuklagen und dass dieses Verhalten rechtsmissbräuchlich sei.

Unabhängig davon verweist die Beklagte darauf, dass sie in Anbetracht von 155 Bewerbungen bereits in einem Vorverfahren nicht vollständige Bewerbungen aussortiert habe. Sie führt aus, dass den Bewerbungsunterlagen des Klägers keinerlei Zeugnisse beilagen und dass dieser entgegen der Aufforderung in der Stellenanzeige auch seine Gehaltsvorstellungen bekannt gegeben hatte. Bei dieser Sachlage sei die Bewerbung des Klägers wegen Unvollständigkeit aussortiert worden, ohne dass es in irgendeiner Weise auf dessen Schwerbehinderung angekommen sei.

Abschließend verweist die Klägerin darauf, dass sie vier Personen die ihrem Anforderungsprofil entsprachen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen hatte und dass von diesen Personen eine eingestellt wurde. Hinsichtlich derer Qualifikationen wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 04.02.2008 Seite 9 ff. (Bl. 67 - 69 d.A.) verwiesen.

19a Ca 10393/07

Zum weiteren Sachvortrag der Parteien sowie zur Prozessgeschichte wird auf den Inhalt der Gerichtsakte, die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Die Klage ist zulässig. Die Gerichte für Arbeitssachen sind für die Entscheidung über den Rechtsstreit gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG ausschließlich zuständig. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts München ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 Abs. 1.1 ZPO, da die Beklagte im Bezirks des angerufenen Gerichts ihren allgemeinen Gerichtsstand hat. Die weiteren Zulässigkeitsvoraussetzungen liegen ebenfalls vor.

Die Klage ist unbegründet. Der Kläger wurde im Rahmen seiner Bewerbung auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt und hat damit auch keinen Schadensersatzanspruch.

Gemäß § 81 Abs. 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten nach dieser Vorschrift hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

19a Ca 10393/07

Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG sind Benachteiligungen wegen einer Behinderung unzulässig in Bezug auf Einstellungsbedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit.

Gemäß § 15 Abs. 1 SGB IX ist bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot der Arbeitgeber verpflichtet, den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen und gemäß § 15 Abs. 2 SGB IX kann wegen eines Schadens der nicht Vermögensschaden ist eine angemessene Entschädigung verlangt werden. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Gemäß § 22 AGG gilt, dass wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermutet lassen, die andere Partei die Beweislast dafür trägt, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beweislastregel des § 22 AGG die Beklagte betrifft, da unabhängig davon für die Kammer aufgrund des Sachvortrages und des Verlaufs der mündlichen Verhandlung eindeutig feststeht, dass die Ablehnung der Bewerbung des Klägers nichts mit seiner Behinderung zu tun hat, sondern vielmehr mit der Unvollständigkeit seiner Unterlagen. Die Beklagte hat in nachvollziehbarer und begründeter Weise vorgetragen, dass sie im Rahmen der Bewerbungen von 155 Bewerbern zunächst eine Art Vorauswahl vorgenommen hat und hier in

19a Ca 10393/07

einem ersten Schritt alle Bewerbungen aussortiert hat, die unvollständige Unterlagen vorgelegt haben. Dies entspricht einer im Personalwesen durchaus üblichen und auch zu rechtfertigenden Vorgehensweise und ist gerichtsbekannt.

Der Beklagten ist vollumfänglich zuzustimmen, wenn sie sich darauf beruft, dass die Bewerbungsunterlagen des Klägers hinsichtlich Zeugnisvorlage unvollständig waren und insofern wenig Aussagekraft hatten. Bei einer solchen Sachlage ist es von vorneherein gerechtfertigt, diese Bewerbung nicht weiter zu berücksichtigen, sondern dem Bewerber abzusagen.

Die äußere Form des Bewerbungsschreibens des Klägers ist durchaus ansprechend, kann aber nicht darüber hinweg täuschen, dass das Bewerbungsschreibens selbst in wichtigen Bereichen Fragen offen lässt, was naturgemäß zu seinen Lasten gehen muss. So hat der Kläger in der Rubrik Ausbildung (Bl. 12 d.A.) lediglich darauf verwiesen, dass er die Fachoberschule in Frankfurt besucht hat. Welcher Abschluss auf der Fachoberschule erworben wurde lässt sich den Bewerbungsunterlagen nicht entnehmen und konnte auch trotz Nachfrage in der letzten mündlichen Verhandlung nicht einmal vom Kläger selbst geklärt werden. Auch wenn der Kläger darauf hinweist, dass ohne einen entsprechenden Abschluss ein Studium nicht erfolgen hätte können, ist ihm dennoch vorzuhalten, dass im Hinblick auf den Abschluss Fachoberschule seine Bewerbungsunterlagen unvollständig sind.

Gleiches gilt für das Pädagogik-Studium Visuelle Kommunikation für die Zeit 1981 - 1984. Auch hier bleibt völlig offen, welcher Abschluss bzw. welche Qualifikation erreicht wurde. In der mündlichen Verhandlung hat der Kläger zu Protokoll gege-

19a Ca 10393/07

ben, dass das Pädagogik-Studium nicht abgeschlossen wurde.

Im Hinblick auf die Weiterbildung zum Referent für Neue Medien behauptet der Kläger zwar einen Abschluss, der durch ein Zertifikat bewiesen werden könne. Unstreitig hatte er dieses Zertifikat aber seinen Bewerbungsunterlagen nicht vorgelegt, noch konnte dieses in der mündlichen Verhandlung vorgelegt werden.

Die Einlassung des Klägers er hätte seine Zeugnisse zumindest in Kopie der Beklagten nicht vorliegen können, geht an der Sache vorbei. Selbstverständlich hätte der Kläger jedenfalls postalisch seine Zeugnisse an die Beklagte übersenden können. Wenn er weiter meint, dass der Datenserver bei der Beklagten die entsprechende Speichermenge nicht verarbeiten könnte, wenn jeder Bewerber seine Zeugnisse übersenden würde, ist dies ein Grund mehr, die Zeugnisse auf postalischen Weg zu übersenden, wobei die Kammer nicht verhehlt, dass sie diese Ausführungen zur Datenübertragung nicht nachvollziehen kann.

Auch das formale Argument der Beklagten, dass im Rahmen der Bewerbung verlangt wurde, dass eine Gehaltsvorstellung genannt wird, wurde vom Beklagten nicht erfüllt. Auch insoweit ist die Beklagte berechtigt, die Bewerbung des Klägers als unvollständig auszusortieren. Es ist auch nicht nachvollziehbar, warum der Kläger seine Gehaltsvorstellungen nicht konkret im Rahmen der schriftlichen Bewerbung benennen will.

19a Ca 10393/07

Die Kammer ist davon überzeugt, dass ausschließlich wegen des Fehlens sämtlicher Zeugnisse und Zertifikate über die Qualifikation des Klägers von vornherein eine Ablehnung seiner Bewerbung erfolgte. Dem Kläger kann der Vorwurf, dass seine Bewerbungsunterlagen unvollständig waren nicht erspart werden. Bei dieser Sachlage ist das Berufen des Klägers auf seine Schwerbehinderung nicht geeignet einen Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu begründen.

Der Kläger hat aus Unterlegener des Rechtsstreits dessen Kosten zu zahlen. Die Streitwertfestsetzung beruht auf insgesamt sechs Bruttomonatsgehälter. Der Kläger hat ersichtlich mit seinem Antrag jeweils drei Bruttomonatsgehälter begehrt. Insoweit war gemäß § 3 ZPO der entsprechende Streitwert festzusetzen.

Der Kläger hat die Möglichkeit gegen diese Entscheidung gemäß der folgenden Rechtsmittelbelehrung Berufung einzulegen.

19a Ca 10393/07

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,-- EUR übersteigt. Der Wert des Beschwerdegegenstandes ist glaubhaft zu machen (§ 294 ZPO). Eine Versicherung an Eides statt ist nicht zugelassen.

Die Berufung muss innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zustellung dieses Urteils beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Beide Fristen beginnen spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Berufungs- und Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn die Berufung für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder Zusammenschluss eingelegt wird.

Der Vorsitzende:

Karrasch
Richter am Arbeitsgericht

Den Gleichlaut der Ausfertigung
mit der Urschrift bestätigt:
München,

Die Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Linder

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in
f ü n f f a c h e r Fertigung einzureichen.