

15 Ca 3910/08

Verkündet am: 04.12.2008

[REDACTED]
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

[REDACTED]

gegen

[REDACTED]

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

[REDACTED]

hat die 15. Kammer des Arbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 2008 durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter [REDACTED] und [REDACTED]

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird auf 9.000,00 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um eine Entschädigungszahlung aufgrund Geschlechtsdiskriminierung.

Der am [REDACTED] geborene Kläger hat nach Ablegen des Abiturs im Jahr 1997 und Ableisten des Wehrdienstes im Oktober 1998 ein Studium an der Fachhochschule [REDACTED]

begonnen, das er bislang nicht abgeschlossen hat. Nach seinen Angaben im Lebenslauf (vgl. [REDACTED], Bl. 12 ff. d.A.) war er von Mai 1998 bis August 2004 im väterlichen Betrieb in [REDACTED] in der Verwaltung, der Disposition und beim Führen von Fahrzeugen tätig. Von Juli 2001 bis Oktober 2002 war er als Assistent der Geschäftsleitung der [REDACTED] tätig. Daneben arbeitete er von September 2004 bis Dezember 2006 selbstständig als Handelsvertreter. Ab Januar 2008 ist er als Leiharbeitnehmer tätig gewesen. Ab dem 01.04.2008 war er als Niederlassungsleiter in der Zeitarbeit tätig. Mitte September hat er diese Tätigkeit einvernehmlich beendet und ist wieder als Leiharbeitnehmer tätig.

Mit Schreiben vom 17.03.2008 (Bl. 12 d.A. Des beigezogenen Verfahrens [REDACTED] hat sich der Kläger auf einen Aushang der Firma [REDACTED] beworben, in der diese eine „Modeberaterin/400,00-Euro-Basis“ suchte. Nachdem die [REDACTED] dem Kläger mitteilte, dass die Stelle anderweitig besetzt worden sei, erhob der Kläger unter dem 12.06.2008 beim Arbeitsgericht Nürnberg Klage auf Entschädigung aufgrund geschlechtsbezogener Benachteiligung. In diesem Zusammenhang hat er mit Schreiben vom 28.04.2008 ein Foto der Stellenausschreibung im Laden der [REDACTED] vorlegen lassen (Bl. 17 d.A.). Das Verfahren wurde durch Abschluss eines Vergleiches beendet.

In der [REDACTED]zeitung vom [REDACTED] hat der Beklagte eine Stelle für eine Sekretärin ausgeschrieben (Bl. 16 d.A.). Mit Schreiben vom 16.03.2008, das dem Beklagten per Einschreiben am 20.03.2008 zugestellt wurde (Bl. 8 d.A.), bewarb sich der Kläger auf diese Stelle. Am 22.04.2008 übergab der Kläger einen Entwurf dieses Bewerbungsschreibens seinem Prozessvertreter. Nach seinem bestrittenen Vortrag hat der Kläger in Telefonaten am 25.04.2008 und 07.05.2008 mit Angestellten des Beklagten gesprochen, die ihm mitteilten, dass die Stelle schon besetzt sei und er seine Bewerbungsunterlagen zurückerhalten würde. Am 14.05.2008 ließ der Kläger nach seinem insoweit nicht ausreichend bestrittenen Sachvortrag seine Freundin, Frau [REDACTED] nochmals nachfragen.

Mit Schreiben vom 26.05.2008 (Bl. 20 d.A.) antwortete der Beklagte auf ein Schreiben des Prozessvertreters des Klägers vom 14.05.2008 und erklärte, dass sämtliche Kurzbewerbungen völlig geschlechtsneutral bei den Einladungen zu Vorstellungsgesprächen nicht

berücksichtigt worden seien. Er lud den Kläger zu Vorstellungsgesprächen ein und bat, aussagefähige und vollständige Bewerbungsunterlagen mitzubringen. Nach dem unbestrittenen Sachvortrag des Klägers fand zwischen den Parteien nach diesem Schreiben noch ein Telefongespräch statt.

Mit seiner Klage vom 19.06.2008, die am selben Tag per Fax beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen ist, verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter.

Er verweist auf die Anzeige, in der ausdrücklich eine Sekretärin gesucht worden sei. Die Stelle sei vom Beklagten besetzt worden, ohne dass dieser die Kriterien einer benachteiligungsfreien Bewerberauswahl beachtet habe. Männliche Bewerber hätten keine adäquate Chance gehabt, diese sei schon aufgrund der nicht geschlechtsneutral verfassten Stellenanzeige geschmälert gewesen. Die Bewerbung des Klägers sei ernst gemeint gewesen. Er habe alle Unterlagen und Zeugnisse vorgelegt, über die er verfüge. Leider sei aufgrund eines Zerwürfnisses mit seinem Vater ein Zeugnis über die Tätigkeit im elterlichen Betrieb nicht vorhanden. Aus dem Vordiplomzeugnis ergebe sich, dass der Kläger Kenntnisse in üblichen PC-Anwendungen für das Büro habe. Die fundierten Kenntnisse in Excel und Powerpoint habe er ausdrücklich hervorgehoben. Damit sei klar gewesen, dass der Kläger für den ausgeschriebenen Beruf einschlägig qualifiziert gewesen sei. Er habe die Stelle deswegen haben wollen, weil er damit sein Studium der Betriebswirtschaftslehre über die Fernschule [REDACTED] finanzieren wollte. Der Ablehnungsgrund des Beklagten sei vorgeschoben. Die Aufforderung des Beklagten, sich vorzustellen, sei eine reine Farce, mit der der Beklagte versucht habe, den berechtigten Anspruch des Klägers zu torpedieren. Dies ergebe sich schon aus der Art und Weise, wie der Beklagte mit dem Kläger telefoniert habe. Den Entwurf der Bewerbung habe er bei einer Besprechung in der Kanzlei des Prozessbevollmächtigten vorgelegt. Damals sei es darum gegangen, welche Möglichkeiten der Kläger habe, wenn er auf eine abgesandte Bewerbung längere Zeit keine Rückäußerung erhalte. Weil Sekretärin ein durchschnittlicher Beruf sei, sei der Ansatz von 3.000,00 € durchaus angemessen, da das durchschnittliche Einkommen der berufstätigen Deutschen bei 3.700,00 € brutto liege.

Der Kläger beantragt daher zuletzt:

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung von 9.000,00 € zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, dass die Anzeige aus Versehen nicht geschlechtsneutral verfasst worden sei. Die Nichteinstellung des Klägers beruhe aber nicht auf geschlechtsspezifischen Besonderheiten, sondern aufgrund mangelnder Qualifikation des Klägers und unvollständiger Bewerbungsunterlagen. Der Kläger habe keine Zeugnisse über die ausgeübten bzw. früher ausgeübten Tätigkeiten vorgelegt. Aus dem Lebenslauf, dem Abiturzeugnis sowie dem Vordiplomzeugnis des Klägers sei nicht erkennbar, dass die vom Beklagten gestellten Anforderungen vom Kläger erfüllt werden. Zudem habe der Kläger angegeben, derzeit als Lagerarbeiter tätig zu sein, sodass nach diesen Unterlagen die objektive Eignung des Klägers für den Beklagten nicht erkennbar gewesen sei. Aus diesem Grund sei die Bewerbung nicht berücksichtigt worden und nicht wegen der Tatsache, dass der Kläger keine Frau, sondern ein Mann sei. Das Angebot zu einem Vorstellungsgespräch sei ernst gemeint gewesen, der Beklagte habe dem Kläger eine Chance geben wollen. Dieser habe keinen einzigen Termin wahrgenommen und auch keine weiteren Unterlagen geschickt. Auch aus dem Umstand, dass der Kläger schon zu einem Zeitpunkt beim Anwalt war, als ihm nach eigener Aussage noch nicht einmal bekannt war, dass er nicht berücksichtigt wurde, folge offensichtlich, dass es dem Kläger zu keinem Zeitpunkt ernsthaft um eine Stelle ging. Im Übrigen sei die Vergütung mit 3.000,00 € völlig unangemessen.

Hinsichtlich des weitergehenden Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschrift über die mündliche

Verhandlung am 04.12.2008 verwiesen. Die Kammer hat auf Antrag des Beklagten das Verfahren [REDACTED] beigezogen. Auf den Akteninhalt wird Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitsachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) ArbGG eröffnet. Das Arbeitsgericht Nürnberg ist örtlich gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 12 ZPO örtlich zuständig.

II.

Die Klage ist jedoch unbegründet, dem Kläger steht ein Anspruch auf Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG nicht zu.

Ersatzfähig im Rahmen von § 15 AGG ist nur der „hierdurch“ (durch den Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot) entstandene Schaden. Das gilt auch für den Entschädigungsfall nach § 15 Abs. 2 AGG. Anerkannt war demnach bereits für die vor Inkrafttreten des AGG bestehende Rechtslage, dass von Ersatzansprüchen ausgeschlossen sind „Bewerber“, die sich nicht subjektiv ernsthaft um die Position beworben, sondern von vorneherein die Zahlung einer Entschädigung angestrebt haben. Zweifellos hat der Beklagte durch die geschlechtsbezogene Anzeige vom 15.03.2008 gegen §§ 7 i.V.m. 6 Abs. 1 Satz 2 AGG verstoßen. Auch wenn von einem Verstoß des Beklagten gegen die Bestim-

mungen des AGG auszugehen ist, steht dem Kläger kein Anspruch auf Entschädigung zu. Hierbei kann dahinstehen, ob der Kläger für die von dem Beklagten ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet war. Denn der Kläger hat sich nach Überzeugung der erkennenden Kammer subjektiv nicht ernsthaft um die von dem Beklagten ausgeschriebene Stelle beworben. Dies ergibt sich aus den gesamten Umständen im Verfahren 15 Ca 3910/08 und dem beigezogenen Verfahren [REDACTED]

Auffällig ist, dass der Kläger in beiden Verfahren von vorneherein auf Beweissicherung bedacht war. So hat er im vorliegenden Verfahren seine Bewerbung per Einschreiben versandt, was nach Kenntnis der Kammer völlig unüblich ist. Bestätigung, ob eine Bewerbung eingegangen ist, kann ebenso und viel weniger „abschreckend“ durch telefonische Nachfrage erreicht werden. Im Verfahren [REDACTED] hat der Kläger den Aushang im Geschäft, auf den er sich beworben hat, fotografiert, was ebenfalls nur der Beweissicherung dienen konnte. Auch der Anruf durch seine Freundin bei dem Beklagten, weil der Kläger „persönlich unabkömmlich“ war, diente offensichtlich zur Sicherung des Zeugenbeweises.

Auffällig ist auch, dass der Kläger sich in einem relativ kurzen Zeitraum auf zwei geschlechtsdiskriminierende Stellenausschreibungen beworben hat. Die beiden Stellenangebote haben von der Tätigkeit her rein gar nichts miteinander zu tun. Sie liegen ebenso dem bisherigen Lebensweg des Klägers nicht nahe. Verbindendes Element ist allein die nicht geschlechtsneutrale Ausschreibung. Auch die in beiden Verfahren rudimentäre Bewerbung spricht nicht für eine ernst gemeinte Stellensuche. Unstreitig haben der Bewerbung im vorliegenden Verfahren keinerlei Zeugnisse von Arbeitgebern beigelegt. Solche fehlen auch in der Bewerbung im Verfahren [REDACTED]. Als ein Bewerber für die Stelle einer Sekretärin mit einer Gehaltsvorstellung von 3.000,00 € musste dem Kläger klar sein, dass das völlige Fehlen von Zeugnissen trotz im Lebenslauf dargelegter „Berufspraxis“ die Bewerbung aussichtslos macht. Selbst wenn der Kläger trotz der langjährigen Tätigkeit im väterlichen Betrieb aufgrund eines Zerwürfnisses mit dem Vater ein Zeugnis nicht vorlegen kann, ist doch unverständlich, weshalb keine Referenzen aus der Tätigkeit als Assistent der Geschäftsleitung der [REDACTED] AG und der selbstständigen Arbeit als Handelsvertreter beigelegt wurden. Dem Kläger, der immerhin die Diplomvorprüfung im Studiengang Betriebswirtschaft mit den Fächern unter anderem Or-

ganisation und Personalführung sowie Wirtschaftsprivatrecht abgelegt und bestanden hat (Bl. 14 d.A. im Verfahren [REDACTED]), musste klar sein, dass eine solche Bewerbung keine Aussicht auf Erfolg hatte.

Weiterhin spricht für AGG-Hopping, dass der Kläger schon beim Anwalt gewesen ist, bevor ihm überhaupt, nach seinem eigenen Sachvortrag, mitgeteilt wurde, dass die Stelle schon besetzt sei. Zunächst hat der Kläger dies damit begründet, dass er dieses Schreiben bei einer Besprechung in der Kanzlei seines Prozessvertreters vorgelegt habe, um sich beraten zu lassen, welche Möglichkeiten für ihn als Bewerber existieren, wenn er auf eine abgesandte Bewerbung längere Zeit keine Rückäußerung erhalte. Dies nimmt die erkennende Kammer dem Kläger, der immerhin ein Fachhochschulstudium begonnen hat, nicht ab. Es entspricht nicht der Lebenserfahrung eines Arbeitsrichters, dass jemand wegen einer ausstehenden Antwort auf ein Bewerbungsschreiben gleich zum Anwalt geht, bevor er telefonisch beim Ausschreibenden nachfragt. Selbst wenn der Kläger, wie er in der mündlichen Verhandlung eingeräumt hat, wegen des Verfahrens [REDACTED] beim Anwalt gewesen ist und nur anlässlich dessen nachgefragt hat, was er tun könne, ist völlig unverständlich, weshalb dieses Schreiben formell mit einem Eingangsstempel versehen und offensichtlich zu den Akten (welchen?) genommen wird. Schließlich spricht auch gegen eine ernsthafte Bewerbung, dass der Kläger das Angebot zu Vorstellungsgesprächen mit Schreiben vom 26.05.2008 nicht angenommen hat. Zwar entspricht es durchaus auch der Lebenserfahrung, dass Arbeitgeber durch das Angebot von Vorstellungsgesprächen lediglich ihre Position bei der Abwehr von Schadensersatzansprüchen verbessern wollen. Verständlich wäre auch, wenn sich der Kläger durch das Verhalten des Beklagten am Telefon nicht gerade ermuntert fühlte, sich persönlich vorzustellen. Allerdings ist die Kammer dennoch der Auffassung, dass jemand, der eine Stelle tatsächlich haben will, es trotzdem probieren müsste. Auch insoweit fügt sich das Verhalten des Klägers in das Bild eines nicht ernsthaften Bewerbers ein.

Mangels ernsthaften Bewerbungswillens hat der Kläger damit keinen immateriellen Schaden durch die Ablehnung des Beklagten erlitten. Es liegt AGG-Hopping vor, die Klage war abzuweisen.

III.

Der unterlegene Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Der Streitwert war gemäß §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO auf den vom Kläger beanspruchten Betrag festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Endurteil kann der Kläger Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes € 600,00 übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht Nürnberg
Roonstraße 20
90429 Nürnberg**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Die Berufung kann auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

