

LArbG Hamburg Beschluß vom 12.1.2009, 3 Ta 26/08

Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung - subjektiv nicht ernsthafte Bewerbung

Leitsätze

1. Jedenfalls im Zusammenhang mit anderen Indizien kann der Umstand, dass ein Arbeitnehmer in einer Vielzahl von Fällen Klagen auf Zahlung von Schadensersatz bzw. Entschädigung wegen behaupteter Diskriminierung bei Stellenausschreibungen erhoben hat, den Schluss rechtfertigen, dass eine ernsthaft gemeinte Bewerbung nicht vorlag.
2. Solche anderen Indizien können darin zu sehen sein, dass ein Bewerbungsschreiben weitgehend aus Textbausteinen zusammengesetzt ist, keinerlei Ausführungen dazu enthält, was den Bewerber gerade an der ausgeschriebenen Stelle interessiert, und keine aussagekräftige Darstellung des bisherigen beruflichen Werdegangs des Bewerbers enthält.
3. Liegen hinreichende Indizien vor, die gegen eine ernsthafte Bewerbungsabsicht sprechen, kommen Schadensersatz- bzw. Entschädigungsansprüche gemäß § 15 AGG nicht in Betracht.
4. Ein auf die Geltendmachung derartiger Ansprüche gerichteter Prozesskostenhilfeantrag ist in solchen Fällen offensichtlich mutwillig.

Tenor

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen die Beschlüsse des Arbeitsgerichts Hamburg vom 8. Oktober 2008 und 16. Oktober 2008 – 21 Ca 154/08 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Gründe

I.

Der Kläger machte mit der Klage vom 9. April 2008 einen Entschädigungsanspruch wegen behaupteter geschlechtsdiskriminierender Benachteiligung bei einer Bewerbung geltend und begehrte hierfür Bewilligung von Prozesskostenhilfe und Beordnung seines Prozessbevollmächtigten.

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 17. Oktober 2007 auf eine Stellenanzeige der Beklagten vom 13./14. Oktober 2007, mit der eine Sekretärin gesucht wurde. In der Anzeige werden unter der Überschrift „Ihr Profil“ als Anforderungen u.a. „erster Erfahrungen im Sekretariat“ und „Spaß an Teamwork“ genannt. Dem Bewerbungsschreiben des Klägers waren verschiedene Schulzeugnisse, das Zeugnis eines Autohauses vom 9. August 1985 über die Ausbildung des Klägers zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel, das Prüfungszeugnis, das Zeugnis eines Maschinenschreib-Instituts vom 14. September 1981 und ein Lebenslauf beigelegt.

Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 12. November 2007 mit, sie habe sich für einen anderen Bewerber entschieden.

Daraufhin machte der Kläger mit Schreiben vom 10. Januar 2008 gegenüber der Beklagten geltend, diese habe seine Bewerbung in diskriminierender Weise zurückgewiesen; zugleich wies der Kläger darauf hin, dass die Höhe des vorgesehenen Schadensersatzes auf drei Bruttomonatsgehälter begrenzt sei, sofern der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, anderenfalls gelte diese Obergrenze nicht.

Der Kläger, der sich in Privatinsolvenz befindet, hat behauptet, er wolle unbedingt wieder in das Arbeitsleben integriert werden. Er sei verpflichtet, alles ihm Mögliche zur

Gläubigerbefriedigung zu tun. Er bewerbe sich entsprechend den Auflagen des Treuhänders und der Agentur für Arbeit auf alle Stellen, für die er aufgrund seiner Ausbildung und zurückliegenden Tätigkeit objektiv geeignet sei. Er habe sich im Zeitraum vom 25. Juli 2005 bis zum 6. April 2008 auf insgesamt 643 Stellen beworben, von denen 115 diskriminierend ausgeschrieben worden seien. Entschädigungsansprüche seien nur vereinzelt geltend gemacht worden.

Die Beklagte hat geltend gemacht, der Kläger sei objektiv für die ausgesprochene Stelle nicht geeignet gewesen. Der Kläger habe sich auch nicht subjektiv ernsthaft um die Stelle beworben. Ihm sei der Vorwurf Rechtsmissbrauchs entgegenzuhalten, da er bislang in etwa 25 Verfahren wegen angeblicher Diskriminierung im Bewerbungsverfahren geradezu „musterhaft“ eine Entschädigung nach dem AGG verlangt.

Das Arbeitsgericht wies den Antrag des Klägers vom 6. Mai 2008 auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe unter Beiordnung seines Prozessbevollmächtigten mit Beschluss vom 8. Oktober 2008, dem Kläger zugestellt am 13. Oktober 2008, zurück. Mit Schriftsatz vom 14. Oktober 2008 trug der Kläger vor, in seinem Antrag vom 6. Mai 2008 sei als Minus der Antrag auf Beiordnung nach § 11 a ArbGG enthalten. Hierauf wies das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 16. Oktober 2008, dem Kläger zugestellt am 20. Oktober 2008, den Antrag des Klägers vom 14. Oktober 2008 zurück. Gegen beide vorgenannten Beschlüsse des Arbeitsgerichts richtet sich die sofortige Beschwerde des Klägers vom 11. Oktober 2008, der das Arbeitsgericht nicht abgeholfen hat.

II.

Die sofortige Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

1. Die sofortige Beschwerde ist zulässig.

Sie ist gemäß §§ 127 Abs. 2 Satz 2, 567 Abs. 1 Ziffer 1 ZPO statthaft, weil der Streitwert der Hauptsache den in § 511 ZPO genannten Betrag überschreitet.

Die sofortige Beschwerde ist formgerecht im Sinne des § 569 Abs. 2 ZPO eingelegt worden. Die Beschwerdefrist ist eingehalten, weil die angefochtenen Entscheidungen dem Beschwerdeführer am 13. Oktober 2008 bzw. am 20. Oktober 2008 zugestellt worden sind und die hiergegen gerichtete sofortige Beschwerde innerhalb der in § 127 Abs. 2 Satz 3 ZPO vorgesehenen Frist von einem Monat nach Zustellung, nämlich am 11. November 2008, eingegangen ist.

2. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet.

Gemäß § 114 ZPO i.V.m. § 11 a Abs. 3 ArbGG erhält eine Partei, die nach ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten der Prozessführung nicht, nur zum Teil oder nur in Raten aufbringen kann, auf Antrag Prozesskostenhilfe, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint.

Die Rechtsverfolgung des Klägers bietet keine hinreichende Aussicht auf Erfolg und erscheint darüber hinaus offensichtlich mutwillig.

Voraussetzung für einen Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch gemäß § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist, dass der Arbeitgeber gegen das sich aus § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG ergebende Benachteiligungsverbot verstößt. Erforderlich ist also eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Macht im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Als ein - vom Arbeitnehmer vorzutragendes - Indiz, welches zur Begründung einer Geschlechterdiskriminierung herangezogen werden kann, ist eine gegen § 11 i.V.m. § 7 Abs. 1, § 1 AGG verstoßende, d. h. nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibung anerkannt. Ein solcher Verstoß begründet grundsätzlich die Vermutung, dass ein

Arbeitnehmer eines bestimmten Geschlechts, unabhängig davon, ob noch andere Gründe für die Einstellungsentscheidung maßgeblich waren, wegen seines Geschlechts benachteiligt worden ist. Es gelangen dann die bezeichneten Beweisastregelungen zur Anwendung.

Im Stellenbesetzungsverfahren kann jedoch nur benachteiligt werden, wer objektiv für die zu besetzende Stelle überhaupt in Betracht kommt und sich subjektiv ernsthaft beworben hat (Rust in: Rust/Falke (Hrsg.), AGG, § 7 Rn. 28; Däubler in: Däubler/Bertzbach (Hrsg.), AGG, § 7 Rn. 9; Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 2. Aufl., § 6 Rn. 10). Dieser Grundsatz war bereits zur früheren Vorschrift des § 611 a BGB anerkannt (vgl. LAG Berlin vom 30.03.2006 - 10 Sa 2395/05, LAGE § 611 a BGB 2002 Nr. 1, zitiert nach juris; BAG vom 27.04.2000 - 8 AZR 295/99, zitiert nach juris). Eine andere Beurteilung ist auch im Hinblick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht geboten (so auch LAG Baden-Württemberg vom 13.08.2007 - 3 Ta 119/07, zitiert nach juris).

Es bestehen erhebliche Zweifel, ob der Kläger, wie vom Arbeitsgericht angenommen, für die ausgeschriebene Stelle objektiv ungeeignet war. Einer Entscheidung hierzu bedarf es jedoch nicht, denn jedenfalls hat sich der Kläger nicht subjektiv ernsthaft beworben.

Ein subjektiv ernsthaftes Bemühen um ein Beschäftigungsverhältnis setzt zunächst den inneren Willen voraus, ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Darüber hinaus muss dieser Wille auch nach außen sichtbar zum Ausdruck kommen. Auch wenn eine Bewerbung eingereicht wird, kann es an der erforderlichen Ernsthaftigkeit des Bemühens um ein Beschäftigungsverhältnis fehlen. (Bauer/Göpfert/Krieger a.a.O., § 6 Rn. 11 f). Aus Indizien heraus kann geschlussfolgert werden, dass eine Bewerbung subjektiv nicht ernsthaft gewollt war. Angesichts der derzeitigen Situation am Arbeitsmarkt muss dabei von dem Grundsatz ausgegangen werden, dass der Bewerber oder die Bewerberin im Rahmen einer subjektiv ernsthaften Bewerbung alles tun werde, um einen positiven Eindruck der Person, der Fähigkeiten und des beruflichen Werdeganges zu erwecken, und dass sie andererseits in der Bewerbung alles unterlassen werden, welches ein negatives oder auch nur bedenkliches Licht auf die Bewerbung werfen könnte. Ein subjektiv ernsthafter Bewerber wird in seiner Bewerbung alles tun, um ein positives Bild von seiner Person und seinen - auf den Text der Stellenausschreibung bezogenen - Fähigkeiten abzugeben. (LAG Berlin vom 30.03. 2006 a.a.O.).

Nach diesen Maßgaben lagen nach Auffassung des Beschwerdegerichts hinreichende Indizien dafür vor, dass die Bewerbung des Klägers subjektiv nicht als ernsthaft gemeint war. Es kann dahinstehen, ob die gerichtsbekannte Tatsache, dass der Kläger in einer Vielzahl von Fällen Klagen auf Zahlung von Schadensersatz bzw. Entschädigung wegen behaupteter Diskriminierung bei Stellenausschreibungen erhoben hat, schon für sich genommen als Indiz gegen eine ernsthafte Bewerbungsabsicht des Klägers spricht (in diesem Sinne LAG Berlin vom 14.07.2004 - 15 Sa 417/04, zitiert nach juris). Vorliegend lässt jedenfalls die Gesamtheit der Umstände den Schluss zu, dass der Kläger von vornherein keine ernsthafte Absicht an einer Beschäftigung bei der Beklagten hatte.

Das Bewerbungsschreiben des Klägers, das offenbar - wie die von der Beklagten vorgelegten Bewerbungsschreiben des Klägers auf andere nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen zeigen - weitgehend aus Textbausteinen zusammen gesetzt ist, wiederholt zwar weitgehend wörtlich die im Anforderungsprofil der von der Beklagten geschalteten Stellenanzeige aufgeführten Merkmale („selbstbewusste und engagierte Arbeitsweise“, „sehr gute Auffassungsgabe“, „freundliches, offenes Wesen“, „Spaß am Teamwork“ u.a.). In dem Bewerbungsschreiben führt der Kläger jedoch in keiner Weise aus, was ihn gerade an der von der Beklagten ausgeschriebenen Stelle interessiert. Weder legt er dar, wieso er als ehemals selbständiger Kaufmann Interesse an einer Sekretariatstätigkeit hat, noch nimmt er in irgendeiner Weise Bezug auf den in der Stellenanzeige genannten Geschäftszweig der Beklagten, nämlich die Entwicklung von Immobilienkonzepten. Zu den in der Stellenanzeige verlangten „ersten Erfahrungen im Sekretariatsbereich“ enthält das Bewerbungsschreiben gleichfalls keine Aussagen. Insgesamt erschöpft sich das Bewerbungsschreiben darin, lediglich all das zu wiederholen, was sich im Anforderungsprofil der Stellenanzeige findet, ohne ein irgendwie geartetes besonderes Interesse gerade an der ausgeschriebenen Stelle deutlich werden zu lassen. Außer formelhaften Wendungen gibt das Bewerbungsschreiben keinerlei Aufschluss über

Person und beruflichen Interessen des Klägers. Auch die dem Bewerbungsschreiben beigefügten Anlagen lassen diese Interessen nicht erkennen. Die 18-jährige Berufspraxis des Klägers wird im tabellarischen Lebenslauf in anderthalb Zeilen kurz erwähnt, ohne dass irgendeine Aussage zum Umfang des Geschäftsbetriebes und den konkreten Tätigkeiten gemacht würde. Gerade vor dem Hintergrund, dass der Kläger nach seinem Vortrag aufgrund seiner Arbeitslosigkeit und des Insolvenzverfahrens unbedingt wieder eine Arbeitsstelle finden wollte, wäre bei einer ernsthaften Absicht des Klägers, sich auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle zu bewerben, eine aussagekräftige und detailliert auf die Stellenanzeige bezogene Bewerbung zu erwarten gewesen.

Umgekehrt hat der Kläger jedoch auf die rechtzeitige Geltendmachung seiner Forderungen und die Erhebung von Entschädigungsklagen viel Mühe verwendet, wie nicht nur die von der Beklagten zur Akte gereichten Unterlagen zeigen, sondern auch die sonstigen bei der erkennenden Kammer anhängig gewesenen gleichartigen Verfahren.

Insgesamt ergibt sich der Eindruck, dass es dem Kläger bei seinen Bewerbungen auf nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen in erster Linie darauf ankam, sich durch nachfolgende Entschädigungsklagen eine Einnahmequelle zu verschaffen. Beispielhaft kann hier auf die von der Beklagten in Kopie zur Akte gereichten Klageschriften verwiesen werden. So hat der Kläger unter dem Datum vom 6. März 2008 beim Arbeitsgericht Hamburg zwei Klagen und beim Arbeitsgericht Kiel eine Klage auf Zahlung einer Entschädigung von jeweils (mindestens) EUR 40.000,00 eingereicht, unter dem Datum vom 18. März 2008 beim Arbeitsgericht Lüneburg eine Klage auf Zahlung einer Entschädigung von mindestens EUR 7.500,00, unter dem Datum vom 19. März 2008 beim Arbeitsgericht Hamburg eine Klage auf Zahlung einer Entschädigung von mindestens EUR 7.500,00, unter dem Datum vom 9. April 2008 die vorliegende Klage auf Zahlung einer Entschädigung von mindestens EUR 7.500,00 und unter dem Datum vom 29. Mai 2008 beim Arbeitsgericht Hamburg eine Klage auf Zahlung einer Entschädigung von mindestens EUR 3.000,00. In einem Zeitraum von weniger als drei Monaten hat der Kläger also schon im Hinblick auf die vorgenannten Klagen insgesamt mindestens EUR 145.500,00 an Entschädigungszahlungen verlangt. Im Zusammenhang mit der – wie vorstehend ausgeführt – nichtssagenden Bewerbung des Klägers auf die Stellenanzeige der Beklagten rechtfertigt sich damit jedenfalls bezogen auf diese Bewerbung der Schluss, dass sie lediglich der Vorbereitung einer Entschädigungsforderung diene.

Nach alledem konnte der Kläger mangels ernsthafter Bewerbungsabsicht nicht diskriminiert werden, so dass die Klage keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hatte und somit die in § 114 ZPO normierten Voraussetzungen für die Bewilligung von Prozesskostenhilfe nicht vollständig erfüllt waren.

Die Rechtsverfolgung des Klägers war auch offensichtlich mutwillig, so dass auch unter Berücksichtigung des Maßstabes des § 11 Abs. 2 ArbGG die Beiordnung eines Rechtsanwaltes nicht in Betracht kommt. Eine Rechtsverfolgung ist mutwillig, wenn eine verständige, nicht hilfsbedürftige Partei ihre Rechte nicht in gleicher Weise verfolgen würde (Philippi in Zöller, Zivilprozessordnung, 26. Auflage, § 114 Rn. 30 m.w.N.). So liegt es hier offensichtlich. Eine verständige Partei, die für die Anwaltskosten selbst aufkommen müsste, hätte angesichts dessen, dass sie von vornherein keine ernsthafte Bewerbungsabsicht hatte, auch keine Klage auf Entschädigungszahlung erhoben.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

IV.

Die Zulassung der Rechtsbeschwerde war nicht veranlasst, da die hierfür gemäß §§ 78 Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG erforderlichen Voraussetzungen nicht vorliegen.