

5 Ca 7937/04



Verkündet am 03. Mai 2005

gez. Nachbar
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



ARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In Sachen

des Herrn N.,

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt N.,

g e g e n

die M.,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte N.,

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 03.05.2005
durch die Richterin am Arbeitsgericht Rüter als Vorsitzende sowie
den ehrenamtlichen Richter Heer und den ehrenamtlichen Richter Schlingloff

für R e c h t erkannt:

- 1) Die Klage wird abgewiesen.
- 2) Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
- 3) Streitwert: 6.000,00 Euro.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Schadenersatzanspruch des Klägers wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung.

Der Kläger ist ausgebildeter Versicherungskaufmann sowie Fremdsprachenkaufmann und derzeit ohne Beschäftigung. Die Beklagte hat in der Rheinischen-Post am 10.07.2004 folgende Stellenanzeige geschaltet:

„Wir, eine Unternehmens- und Personalberatung in Ratingen-Mitte, suchen für unserer Büro ab sofort eine kaufmännische Mitarbeiterin (...).“

Mit Schreiben vom 12.07.2004 wandte sich der Kläger an die Beklagte. In diesem Schreiben heißt es unter anderem wie folgt:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

das Profil in Ihrem Stellenangebot hat mich angesprochen und mein Interesse an Ihrem Hause geweckt. Ich bin überzeugt, dass ich aufgrund meiner Kenntnisse und Erfahrungen einen wertvollen Beitrag zum Erfolg Ihres Unternehmens leisten kann. Deshalb bitte ich um eine kurze Mitteilung, ob Sie auch einen Mann mit der ausgeschriebenen Position betrauen würden; ich würde Ihnen dann umgehend meine kompletten Bewerbungsunterlagen zukommen lassen. (...).“

Mit Schreiben vom 18.08.2004 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass die ausgeschriebene Position mit einer Mitbewerberin besetzt worden sei.

Mit Schreiben vom 23.08.2004 wandte sich der Kläger erneut an die Beklagte. In diesem Schreiben heißt es auszugsweise wie folgt:

„Um meine Bewerbungsbemühungen in Zukunft noch besser und erfolgreicher gestalten zu können, würde ich gerne von Ihnen wissen, welche Kriterien genau den Ausschlag für Ihre Entscheidung gegeben hatten

und wie ich meine Bewerbung zukünftig noch besser präsentieren könnte. Lag es an der fachlichen Qualifikation, an der Berufserfahrung oder aber würden Sie mir raten, mich nicht mehr auf Stellen zu bewerben, welche speziell für Frauen ausgeschrieben sind, da Sie als Arbeitgeber hier wirklich nur weibliche Kandidaten in die engere Auswahl nehmen und ich als Mann daher ohnehin keine Erfolgsaussichten haben? (...)"

Hierauf antwortete die Beklagte mit Schreiben vom 26.08.2004 folgendes:

„Sehr geehrter Herr I.,

wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 23.08.2004 und möchten Ihnen hierzu mitteilen, dass es nicht an Ihrer Bewerbung und an der fehlenden fachlichen Qualifikation gelegen hat, dass Ihre Bewerbung nicht berücksichtigt wurde. Wir haben nur eine weibliche Kraft gesucht, da unser gesamtes Team ausschließlich aus weiblichen Mitarbeitern besteht. Wir hoffen Ihnen hiermit gedient zu haben und verbleiben mit freundlichen Grüßen.“

Daraufhin reichte der Kläger mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 25.10.2004 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eine Schadenersatzklage ein. Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe ihn allein aufgrund seines Geschlechts bei der zu besetzenden Stelle nicht berücksichtigt. Er ist daher der Ansicht, es läge ein Fall des § 611 a BGB, nämlich der geschlechtsbezogenen Benachteiligung vor. Der Kläger behauptet, er habe sich sowohl vor August 2004 als auch danach stets intensiv um eine neue Arbeitsstelle bemüht und insoweit vielfältige Bewerbungen versandt. Der Kläger hat eine Bewerbungsliste für den Zeitraum November 2004 bis Januar 2005 zur Akte gereicht, auf deren Inhalt ausdrücklich Bezug genommen wird (Bl. 36 ff. d. A.).

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.000,00 Euro nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, der Kläger habe von Anfang an weder die objektive Eignung als Bewerber besessen noch eine ernsthafte Bewerbungsabsicht gehabt. Dies zeige bereits das Schreiben vom 12.07.2004, welches ohne vollständige Bewerbungsunterlagen verschickt worden sei. Auch die Nachfrage des Klägers vom 23.08.2004 zeige sein eigentliches Interesse, nämlich das Auslösen eines Schadenersatzanspruches. Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger sich nach Maßgabe der zur Akte gereichten Liste tatsächlich bei diesen Arbeitgebern beworben hat und verweist im Übrigen auf die – unstrittige – Tatsache, dass der Kläger mehrere Schadenersatzprozesse derzeit führt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadenersatz gegen die Beklagte nach Maßgabe des § 611 a Abs. 2 BGB. Gemäß § 611 a Abs. 1 BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist nur dann zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum

Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist.

Gemäß § 611 a Abs. 2 BGB kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen, wenn der Arbeitgeber gegen das in Abs. 1 geregelte Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses verstoßen hat.

Auch nach dem Vortrag der Beklagten steht zweifelsfrei fest, dass eine geschlechtsbezogene Benachteiligung nach Maßgabe des § 611 a Abs. 1 BGB vorgelegen hat. Die Beklagte hat – insoweit die Vorlage des Klägers aufgreifend – erklärt, sie habe den Kläger keinesfalls aufgrund mangelnder Eignung oder mangelnder Qualifikation nicht eingestellt, sondern allein auf Grund der Tatsache, dass es sich bei ihm um einen männlichen Bewerber gehandelt hatte. Die Beklagte hat dargelegt, dass das gesamte Team ausschließlich aus weiblichen Mitarbeitern besteht. Damit steht fest, dass die Beklagte das Benachteiligungsverbot nach § 611 a BGB entweder bis zum heutigen Tage überhaupt noch nicht verinnerlicht oder aber entgegen der gesetzlichen Regelung ignoriert hat. Die vom Kläger zu beachtende Frist gemäß § 611 a Abs. 4 BGB, hier von sechs Monaten, ist ebenfalls eingehalten worden. Der Kläger erfüllt jedoch die weitere Anspruchsvoraussetzung nach § 611 a Abs. 2 S. 1 BGB nicht. Danach kann nur der bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld beanspruchen. Aus dem Gesamtzusammenhang des § 611 a BGB in Verbindung mit § 61 b ArbGG ergibt sich nämlich, dass das Gesetz nicht irgendeine Beteiligung am Stellenbesetzungsverfahren voraussetzt, sondern der Bewerber im Sinne des Gesetzes benachteiligt worden sein muss. Schutzzweck des § 611 a Abs. 2 BGB ist die Entschädigung des objektiv geeigneten Bewerbers wegen der durch sein Geschlecht bedingten Benachteiligung im Verfahren. Objektiv ungeeignete Bewerber können gar nicht „wegen“ ihres Geschlechts benachteiligt werden. Wie sich aus der vom Bundestagsausschuss für Frauen und Jugend geänderten Fassung des § 611 a Abs. 2 BGB ergibt, sollte nicht „jeder“, sondern nur „der“ benachteiligte Bewerber Entschädigung beanspruchen können. § 611 a Abs. 2 S. 1 BGB stellt

damit nicht auf die formale Position eines allein durch die Einreichung Bewerbungsschreibens begründeten Status als "Bewerber", sondern zudem auf die materiell zu bestimmende objektive Eignung als Bewerber ab. Im Besetzungsverfahren kann danach nur im Rechtssinne benachteiligt werden, wer sich subjektiv auch ernsthaft beworben hat und objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt. (BAG Urteil vom 12.11.1998, NZA 1999 371).

Der Kläger hat sich nicht subjektiv ernsthaft um die Stelle bei der Beklagten beworben, sondern von vorneherein die Zahlung einer Entschädigung angestrebt. Ähnlich wie in dem oben zitierten Urteil des BAG hat auch der Kläger in diesem Fall eine Kurzbewerbung – ganz offensichtlich ohne Beifügung vollständiger Bewerbungsunterlagen – an die Beklagte gesandt, denn in seinem Schreiben heißt es eindeutig: „Deshalb bitte ich um eine kurze Mitteilung, ob Sie auch einen Mann mit der ausgeschriebenen Position betrauen würden; ich würde Ihnen dann umgehend meine kompletten Bewerbungsunterlagen zukommen lassen.“ Bei einer ernsthaften und dringlichen Bewerbung um eine Arbeitsstelle – wie es der Kläger vorgetragen hat – ist es nicht nur üblich, sondern auch sinnvoll, die Bewerbungsunterlagen unmittelbar zu übersenden. Ein solches Vorgehen hat der Kläger im Übrigen auch im Hinblick auf die im November 2004 von ihm behaupteten Bewerbungen vorgetragen. In der mündlichen Verhandlung hat er nämlich dargelegt, er hätte allein im November etwa 30 Bewerbungsunterlagen, meist in vollständiger Form, in Umlauf gebracht. Dieser Vortrag deckt sich nicht mit dem Inhalt des Anschreibens vom 12.07.2004. Darüber hinaus zeigt der Wortlaut des Schreibens vom 23.08.2004 klar und unmissverständlich, dass der Kläger es geradezu darauf angelegt hat, von der Beklagten zu erfahren, dass er lediglich aufgrund seines Geschlechts nicht berücksichtigt worden ist. Dass die Beklagte in die so gestellte Falle tappen würde, konnte der Kläger schon aufgrund des Wortlauts der Stellenanzeige erahnen, die bereits ebenfalls unter Verstoß gegen § 611 a BGB in rein weiblicher Form geschaltet worden war. Die mangelnde Ernsthaftigkeit im Hinblick auf die Bewerbung ergibt sich auch anhand der von dem Kläger zur Akte gereichten und im Übrigen von der Beklagten bestrittenen Bewerbungsliste für den Zeitraum November 2004 bis Januar 2005. Die Richtigkeit dieser Angaben einmal

unterstellt, ist dem Kläger zuzugestehen, dass er sich nicht allein auf in weiblicher Form ausgeschriebene Stellen beworben, sondern dies auch im Hinblick auf geschlechtsneutrale Stellen getan hat. Die Gesamtschau der inserierten Stellen aber zeigt, dass es sich um klassischerweise von Frauen ausgeübte Tätigkeiten gehandelt hat, als da wären: Bürofachkraft, Sekretärin, Schreibkraft, Empfangsdame, Sachbearbeiterin, Bürokauffrau, Vorstandsassistentin ect. Auffällig ist, dass keine einzige dieser Stellen mit der Qualifikation des Klägers als gelernter Versicherungskaufmann korrespondiert. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Kläger unstreitig bereits sieben Gerichtsverfahren mit dem Ziel führt, von den entsprechenden Arbeitgebern Schadenersatz zu erlangen. Es ist daher davon auszugehen, dass der Kläger mehr oder weniger gewerbsmäßig vorgegangen ist. Ein solches Vorgehen unterfällt nicht dem Schutzzweck des § 611 a BGB.

Die Klage war daher abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 ZPO.

Der Streitwert war gemäß § 43 GKG im Urteil festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

B e r u f u n g

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss

innerhalb einer N o t f r i s t von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: (0211) 7770 - 2199 eingegangen sein.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils; spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. § 9 Abs. 5 ArbGG bleibt unberührt.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

gez. Rüter