

Geschäfts-Nr.:

14 Ca 7934/95



Verkündet
am: 13.6.1996

gez. Dallemagne
Regierungsangestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

**Arbeitsgericht K Ö L N
Im Namen des Volkes**

**URTEIL
In dem Rechtsstreit**

- Kläger(in) -

Prozeßbevollmächtigte(r):

g e g e n

- Beklagte(r) -

Prozeßbevollmächtigte(r):

hat die 14. Kammer des Arbeitsgerichts
auf die mündliche Verhandlung vom
durch die Richterin am Arbeitsgericht
als Vorsitzenden sowie die
ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger auferlegt.
3. Der Streitwert wird auf 9.000,- DM festgesetzt.

ri.

T A T B E S T A N D :

=====

Der Kläger begehrt von der Beklagten die Zahlung einer angemessenen Entschädigung nach § 611 a Abs. 2 BGB.

Der 1974 geborene Kläger ist Student der Wirtschaftsmathematik und Betriebswirtschaftslehre an der Universität T.

Im Kölner Stadt-Anzeiger vom 09./10.09.1995 schrieb die Beklagte über eine Zeitungsannonce eine Stelle aus, in der sie eine Vertriebsfachbearbeiterin suchte. Diese Anzeige lautet wie folgt:

„Vertriebsfachbearbeiterin, zum schnellstmöglichen Eintritt gesucht. Sie sind flexibel und zuverlässig, verfügen über sehr gute PC-Kenntnisse (Winword, Excel, Corel Draw) und arbeiten gerne im Team. Zu Ihrem Aufgabengebiet gehören Organisationstalent genauso wie allgemeine Büroarbeiten. Interessiert - dann senden Sie uns bitte Ihre ausführlichen Bewerbungsunterlagen. P. I GmbH,
, Frau K.“

Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 10.09.1995 auf die vorgenannte Stelle. Wegen der Einzelheiten des Bewerbungsschreibens wird auf Blatt 4 der Akte Bezug genommen.

Die großformatigen Stellenanzeigen dieser Wochenendausgabe des Kölner Stadt-Anzeigers beginnen auf der Seite I/1. Diese Seite enthält eine Anzeige, in der eine Firma P eine Filialleiterin bzw. junge Verkäuferin suchte.

Auf der Seite I/2 befindet sich eine nicht geschlechtsneutrale formulierte Stellenausschreibung des Patentanwaltes Dr. E , der eine Sekretärin suchte.

Auf der Seite I/13 ~~finden~~ befinden sich 5 nicht geschlechtsneutral formulierte Anzeigen. Die Firmen A , R Deutschland GmbH sowie G suchten jeweils eine Mitarbeiterin, die Firma D eine Fremdsprachensekretärin und die Beklagte eine Vertriebsfachbearbeiterin.

Der Kläger bewarb sich vergeblich bei allen vorgenannten Firmen. Die Firma R Deutschland GmbH hatte in ihrer Absage mitgeteilt, daß sie sich für eine „Mitbewerberin“ entschieden habe. In den übrigen Fällen erfolgten entweder keine ausdrücklichen oder allgemein gehaltene Absagen.

Mit Schreiben vom 13.09.1995 teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit:

„wir danken für Ihr Schreiben vom 10.09.95, die wir jedoch nicht berücksichtigen können.
Wir suchen eine Mitarbeiterin, die u.a. auch unsere Kunden und Interessenten bewirbt sowie Sekretariatsaufgaben übernehmen kann. Aus diesem Grunde ist die zu besetzende Stelle einer weiblichen Mitarbeiterin vorbehalten“.

Mit seiner am 19.09.1995 bei Gericht eingereichten Klage, welche der Beklagten am 27.09.1995 zugestellt worden ist, begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Erteilung von Auskunft über die Höhe des Monatsverdienstes der von ihr ausgeschriebenen Stelle. Mit Klageerweiterung vom 27.09.1995, welche der Beklagten am 09.10.1995 zugestellt worden ist, begehrt er die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern.

Ebenso hat der Kläger die Firma R Deutschland GmbH vor dem Arbeitsgericht Köln auf Zahlung von Schadensersatz nach § 611 a Abs. 2 BGB verklagt (Aktenzeichen:14 Ca 9934/95).

Der Kläger ist der Auffassung, er sei von der Beklagten diskriminiert worden mit der Folge, daß er Schadensersatz nach § 611 a Abs. 2 BGB beanspruchen könne.

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zur Auskunftsererteilung über den Monatsverdienst der von ihr ausgeschriebenen Stelle zu verurteilen;
2. die Beklagte gem. § 611 a Abs. 2 BGB zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 3 Monatsgehältern zu verurteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, daß der Kläger dem Anforderungsprofil nicht gerecht werde. Sie sei nicht daran interessiert, einen Praktikanten oder eine Praktikantin einzustellen. Sie behauptet, sie hätte eine Studentin der Betriebswirtschaftslehre oder der Wirtschaftsmathematik ebenso als Bewerberin abgelehnt wie den Kläger. Der Lebenslauf des Klägers lasse erkennen, daß ihm praktische Erfahrungen fehlten.

Sie bestreite, daß der Kläger sehr gute Kenntnisse auf Word, Excel und Corel Draw habe.

Die Lektüre des Bewerbungsschreibens lasse zudem erkennen, daß der Kläger weder flexibel noch in der Lage sei, im Team zu arbeiten.

Die Beklagte behauptet, der Kläger habe sich gezielt auf solche Anzeigen beworben, bei denen keine geschlechtsneutrale Ausschreibung erfolgt sei. Er habe nicht in einer bestimmten Sparte tätig werden wollen, sondern es sei ihm nur darum gegangen, gezielt solche Firmen anzusprechen, von denen aufgrund der Stellenanzeige vermutet werden könne, daß sie die Rechtsprechung zu § 611 a BGB nicht kennen. Sie bestreitet mit Nachdruck, daß der Kläger jemals die Absicht gehabt habe, bei ihr eine Stelle anzutreten. Hinter der Klage stecke offenkundig ein Mißbrauch der Rechtsprechung zu § 611 a BGB.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, ergänzend Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE :

Die zulässige Klage ist nicht ~~er~~begründet.

Der Kläger hat gegen die Beklagte weder einen Anspruch auf Erteilung von Auskunft über die Höhe des Monatsverdienstes der von ihr ausgeschriebenen Stelle noch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 611 a Abs. 2 BGB.

Hat der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Abs. 1 zu vertreten, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld in Höhe von höchstens 3 Monatsverdiensten verlangen. Das Benachteiligungsverbot des § 611 a Abs. 1 BGB verbietet, einen Arbeitnehmer u.a. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses wegen seines Geschlechtes zu benachteiligen.

Wenn der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist.

Im Streitfall hat die Beklagte die Stelle nicht der Vorschrift des § 611 b BGB entsprechend ausgeschrieben und zudem im Ablehnungsschreiben mitgeteilt, die Stelle sei einer weiblichen Mitarbeiterin vorbehalten, weil Sekretariats- und Bewirtungsaufgaben wahrzunehmen seien. Da diese Aufgaben aber ebenso gut von einem männlichen Arbeitnehmer durchgeführt werden können, hat die Beklagte die Ablehnung des Klägers gerade nicht mit sachlichen Gründen begründet. Damit hat der Kläger an sich ein diskriminierendes Einstellungsverfahren glaubhaft gemacht.

Dem geltend gemachten Anspruch steht jedoch der Einwand des Rechtsmißbrauchs entgegen. Bei dem Tatbestand des Rechtsmißbrauchs geht es typischer Weise darum, daß die Ausübung eines individuellen Rechts als treuwidrig und unzulässig zu beanstanden ist. Dabei beschränkt der Grundsatz von Treu und Glauben als Gebot der Redlichkeit und allgemeinen Schranke der Rechtsausübung nicht nur subjektives Recht, sondern auch Rechtsinstitute und Rechtsnormen,

vgl. z.B. Palandt/Heinrichs, BGB, 55. Auflage
1996, § 242 Rdnr. 40 m.w.N..

Durch die Vorschrift des § 611 a Abs. 2 BGB soll nach dessen Sinn und Zweck eine geschlechtsbedingte Diskriminierung durch den Arbeitgeber bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sanktioniert und ein Bewerber wegen der Benachteiligung - bestehend in der unterbliebenden Einstellung - entschädigt werden,

vgl. Palandt/Putzo, § 611 a Rdnr. 17; Worzalla,
DB 1994, 2446.

Hat der Bewerber an der Begründung des Arbeitsverhältnisses indes überhaupt kein Interesse, sondern kommt es ihm allein auf die Zahlung einer Entschädigung an, so würde bei Zubilligung einer Entschädigung die Regelung des § 611 a Abs. 2 BGB faktisch in eine Nebenverdienstmöglichkeit ausgeweitet, was mit der Rechtsordnung in keiner Weise zu vereinbaren ist,

vgl. Ehrich, BB 1996, Seite 1007, 1008.

Darlegungs- und beweispflichtig für den Einwand des Rechtsmißbrauchs der Entschädigungsklage ist nach den allgemeinen Grundsätzen der Beweislastverteilung der Arbeitgeber. Hierbei ist auch ein Indizienbeweis möglich, sofern die mittelbaren Tatsachen zum sicheren Ausschluß sämtlicher anderer Erklärungsmöglichkeiten führen,

vgl. Zöller/Grieger, ZPO 19 Auflage 1995, § 286
Rdnr. 9a m.w.N.

Solche Indizien können sein: Bewerbung ausschließlich auf Stellen, die für das jeweils andere Geschlecht ausgeschrieben sind; fehlende Qualifikation oder Überqualifikation hinsichtlich der zu verrichtenden Tätigkeit; bereits bestehendes -ungekündigtes- Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber und Bewerbung auf eine Stelle mit geringerer Vergütung; inhaltlich identische Klagen gegen verschiedene Arbeitgeber innerhalb kürzester Zeit; insbesondere aber Ablehnung konkreter Einstellungszusagen von anderen Arbeitgebern auf entsprechende Bewerbungen.

vgl. Ehrich, a.a.O.

Im Streitfall läßt folgende Vielzahl von Indizien nur den Schluß zu, daß der Kläger allein die Zahlung einer Entschädigung bezweckt hat und die ausgeschriebene Stelle in Wahrheit nicht antreten wollte:

1. Der Kläger hat sich zumindest auf 7 im Kölner Stadt-Anzeiger vom 09./10.09.1995 nicht geschlechtsneutral ausgeschriebene Stellen beworben, die sich durch unterschiedliche Berufsbilder und Anforderungsprofile auszeichneten:

Bei der von der Firma P ausgeschriebenen Stelle wurde eine Filialleiterin für ein Damenmodengeschäft gesucht. In der Anzeige wird darauf hingewiesen, daß es von Vorteil sei, den Textilhandel zu kennen.

Der Patentanwalt Dr. E suchte eine Sekretärin, die mit Word for Windows vertraut ist und über gute Kenntnisse der englischen und französischen Sprache verfügt. In der Anzeige wird ausdrücklich eine Bewerbung mit den üblichen Unterlagen erbeten.

Die Firma R GmbH suchte eine Mitarbeiterin für Kundenempfang, Telefonzentrale und Schreibarbeiten. Bewerbungsunterlagen wurden mit Angabe der Gehaltsvorstellung erbeten.

Auch die Beklagte, die eine Vertriebsfachbearbeiterin suchte, verlangte ausführliche Bewerbungsunterlagen.

Die Firma D suchte eine Fremdsprachensekretärin mit Englisch- und PC-Kenntnissen.

Die Firma A suchte eine Mitarbeiterin für das Marketingteam.

Die Firma G suchte eine Mitarbeiterin für wechselweisen Einsatz in Telefonzentrale/Empfang, diverse Büroarbeiten einschließlich Mitarbeit in der Warenauszeichnung.

Der Kläger hat sich jedenfalls auf die Stellenausschreibungen der Firma R Deutschland GmbH, P GmbH, G, der Beklagten und des Patentanwaltes Dr. E mit identischen, lediglich aus einem Blatt bestehenden Bewerbungsschreiben beworben, ohne in diesen Schreiben auf das jeweilige Anforderungsprofil einzugehen, insbesondere ohne dem Inserenten mitzuteilen, warum er glaubt, die für die ausgeschriebene Stelle erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu besitzen. Des Weiteren hat er weder Zeugnisse und sonstige Nachweise beigelegt noch, obwohl im Fall der Firma R GmbH erbeten, konkrete Gehaltsvorstellungen benannt.

Ebensowenig erläuterte der Kläger in seinem Bewerbungsschreiben, weshalb er als Student der Universität in T die ausgeschriebene Tätigkeit wahrnehmen möchte.

Dem Kläger kann aufgrund seiner qualifizierten Schulbildung nicht zugute gehalten werden, daß er nicht wußte, in welcher Weise Bewerbungsschreiben zu formulieren sind und welche Unterlagen beigelegt werden müssen, zumal er im Fall der Firma R GmbH und des Patentanwaltes Dr. E trotz ausdrücklicher Anforderung keine Unterlagen beigelegt hat.

2. Des weiteren ist es auch objektiv in keiner Weise ersichtlich, inwieweit der Kläger über die Qualifikation für eine Tätigkeit als Vertriebsfachbearbeiter verfügt. Aus dem Lebenslauf des Klägers geht in keiner Weise hervor, daß er je im Vertrieb tätig war, und sei es als Praktikant. Ein seit wenigen Monaten begonnenes Studium der Betriebswirtschaftslehre konnte ihm die von der Beklagten geforderte Qualifikation nicht vermitteln.

Entsprechendes ist auch besonders augenfällig bei den Bewerbungen auf die Insetate der Firma P GmbH und der Firma D . Der Kläger verfügt weder über eine Ausbildung im Einzelhandel noch ist er Fremdsprachensekretär.

3. Der Kläger hat auf entsprechenden Vortrag der Beklagten und Aufforderung durch das Gericht nicht vorgetragen, daß er sich im September 1995 auch auf geschlechtsneutral ausgeschriebene Stellen im K Raum beworben hat, und um welche Stellen es sich hierbei gehandelt hat.
4. Der Kläger hat vor dem hiesigen Gericht die Beklagte und die Firma R Deutschland GmbH auf Schadensersatz gem. § 611 a BGB verklagt. Wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung vom 13.06.1996 eingestanden hat, gab es ein entsprechendes Verfahren auch vor dem Arbeitsgericht Bonn.

Sämtliche Indizien lassen nur den Schluß zu, daß es dem Kläger in Wirklichkeit gar nicht darum gegangen ist, die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle tatsächlich zu erhalten und anzutreten, sondern daß er von vornherein ledig-

lich die Rechtsfolge des § 611 a BGB für sich in Anspruch nehmen wollte.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit §§ 3 ff. ZPO.

RECHTSMITTELBELEHRUNG :

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

B E R U F U N G

eingelegt werden,

- a) sofern es sich um eine nicht-vermögensrechtliche Streitigkeit handelt,
- b) sofern es sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit handelt und der Wert des Beschwerdegegenstandes 800,-- DM übersteigt.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil **k e i n** Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung ist beim

Landesarbeitsgericht Köln, Blumenthalstraße 33, 50670 Köln,

einzu legen.

Die Berufungsschrift muß von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet werden; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen 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 Berufungsschrift muß binnen einer Notfrist (eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden) **von einem Monat nach Zustellung des Urteils** bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen sein. Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb eines weiteren Monats nach Eingang der Berufung bei Gericht in gleicher Form schriftlich zu begründen.