

Abschrift

Arbeitsgericht Potsdam

Geschäftsnummer:

8 Ca 1150/05

Verkündet am: 13.07.2005

[REDACTED] gierungsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

Kläger

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

gegen

1. [REDACTED]

2. [REDACTED]

3. [REDACTED]

Beklagte

Prozessbevollmächtigte zu 1, 2, 3:

[REDACTED]



hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Potsdam aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13.07.2005 durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter [REDACTED] für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 7.500,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Entschädigungsansprüche des Klägers wegen einer behaupteten geschlechtsbezogenen Diskriminierung bei der Einstellung.

Die Beklagten betreiben eine Rechtsanwaltskanzlei in Form einer eingetragenen Partnergesellschaft in Potsdam und Berlin. Mit Schreiben vom 29.03.2005, wegen dessen Inhalt auf Bl. 10, 11 der Gerichtsakte (GA) Bezug genommen wird, bewarb sich der Kläger, der im Mai 2001 seine zweite juristische Staatsprüfung mit „voll befriedigend“ abgelegt hat und seit April 2002 als Rechtsanwalt zugelassen ist, auf eine Stellenanzeige in der „Berliner Morgenpost“ vom 27.03.2005. Die Anzeige hat folgenden Wortlaut:

„Wir suchen Sie! Rechtsanwältin, Büro Potsdam, Tätigkeitsschwerpunkte: Zivilrecht, insbes. öffentl./priv. Baurecht, Bankrecht, gutes Sprachgefühl Voraussetzung sowie PKW-Führerschein, 


Der Kläger ist als Syndikusrechtsanwalt bei einem Wirtschaftsverband in Berlin rechtsberatend tätig und verdient dort monatlich 5.400,00 Euro brutto sowie durchschnittlich etwa 1.000,00 Euro monatlich aus eigener anwaltlicher Tätigkeit.

Mit Schreiben vom 06.04.2005 teilte der Beklagte zu 3) dem Kläger mit, dass die zu besetzende Stelle als Rechtsanwalt/ Rechtsanwältin bereits vergeben sei und schickte dem Kläger, der seit Juni 2004 promoviert ist, seine Bewerbungsunterlagen zurück. Tatsächlich haben die Beklagten unwidersprochen vorgetragen, dass auf die Anzeige in der „Berliner Morgenpost“ weder ein Bewerber, noch eine Bewerberin in einem Arbeitsverhältnis oder zur freien Mitarbeit eingestellt worden sei.

Der Kläger meint, es liege ausweislich der nicht geschlechtsneutral formulierten Stellenanzeige eine Diskriminierung wegen seines Geschlechtes vor, was sich auch aus der ungewöhnlich kurzen Zeitspanne von fünf Werktagen abzgl. des dazwischen liegenden Wochenendes zwischen Erhalt und Rücksendung der Bewerbungsunterlagen ergebe. Da bei den Beklagten ein Fachanwalt für Arbeitsrecht tätig sei und ausweislich des Internetauftrittes auch eine Vielzahl von Schwerpunkten aus dem Arbeitsrecht anbiete, für die der Kläger sich auch besonders interessiere, hätten die Beklagten bewusst nur einer Bewerbung einer Frau zum Erfolg gedeihen

lassen wollen. Der Kläger mit seinem akademisch-wissenschaftlich ausgerichteten Werdegang hätte gut in die Kanzlei gepasst und sei daher nicht überqualifiziert.

Der Kläger, der trotz zweimaliger persönlicher Ladung zum Güte- und Kammertermin nicht erschienen ist, meint, dass 3 Gehälter á 2.500,00 Euro nach seinem bisherigen Werdegang als Entschädigung gerechtfertigt seien.

Er beantragt,

die Beklagten zu verurteilen, an den Kläger eine angemessene Entschädigung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zu zahlen.

Die Beklagten beantragen

die Klage abzuweisen.

Sie behaupten, das „I“ bei der „Rechtsanwältin“ sei von der „Berliner Morgenpost“ irrtümlich klein abgedruckt worden. Aus der Stellenanzeige ergebe sich auch nicht zwingend eine Zusammenarbeit in Form eines Arbeitsverhältnisses. Die Stelle sei auch nicht besetzt worden. Der Kläger sei deshalb nicht eingeladen worden, weil er ausweislich seiner Bewerbung für die Tätigkeit überqualifiziert sei und er offenbar andere juristische Schwerpunkte in der Anwaltstätigkeit anstrebe. Vor dem Hintergrund seiner bisherigen Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt bei einem Wirtschaftsverband mit seinem bisherigen Verdienst müsse davon ausgegangen werden, dass die Bewerbung des Klägers nicht ernsthaft gemeint sei und er im Wege des „611a BGB Hopping“ den Versuch unternehme, schnell finanzielle Ressourcen zu erschließen.

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig.

Insbesondere sind die Beklagten als natürliche Personen passiv legitimiert. Der Umstand, dass die Beklagten sich in einer registrierten Partnerschaftsgesellschaft zusammengeschlossen habe, ändert daran nichts. Dem Kläger ist es jedenfalls nicht

verwehrt, statt der Partnerschaftsgesellschaft auch die einzelnen Partner in Anspruch zu nehmen.

II.

Die Klage ist unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung nach § 611 a Abs. 2, 3 BGB. Danach hat der Bewerber auf einen Arbeitsplatz gegen den Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung in Geld, wenn der Arbeitgeber gegen das in § 611 a Abs. 1 BGB geregelte Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses verstößt und der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Nach § 611 a Abs. 1 BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer u.a. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nicht wegen seines Geschlechtes benachteiligen.

Der Kläger hat zwar die in § 611 a Abs. 4 BGB vorgesehenen Fristen für die Geltendmachung des Anspruchs eingehalten.

Der Kläger wurde bei der Begründung seines Arbeitsverhältnisses wegen seines Geschlechtes i.S. des § 611 a Abs. 1 S. 1 BGB aber nicht benachteiligt und hat deshalb auch keinen Anspruch auf Entschädigung gem. § 611 a Abs. 2, 3 BGB. Die Beklagten haben die Vermutung der Benachteiligung des Klägers wegen des Geschlechtes mit Erfolg entkräften können.

Nach § 611 a Abs. 1 S. 1 BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer u.a. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht wegen seines Geschlechtes benachteiligen.

Der Kläger hat dargelegt, dass er als Mann im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt worden ist und die Stelle als Rechtsanwalt nicht erhalten hat. Da zudem das weibliche oder männliche Geschlecht keine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung des Rechtsanwaltsberufes ist, ist der Ausnahmefall einer zulässigen Diskriminierung nach § 611 a Abs. 1 S. 2 BGB nicht gegeben. Der Kläger hat nach § 611 a Abs. 1 S. 3 BGB auch Tatsachen glaubhaft gemacht, die eine Benachteiligung

wegen seines Geschlechtes vermuten lassen. Erforderlich dafür ist eine Darlegung, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes als wahrscheinlich erscheinen lässt. Dafür reicht es aus, wenn der klagende Arbeitnehmer Hilfstatsachen darstellt, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes vermuten lassen. Ausreichend dafür sind Indizien, die aus einem regelhaft einem Geschlecht gegenüber geübten Verhalten auf eine solchermaßen motivierte Entscheidung schließen lassen. Als solches zur Begründung einer Geschlechterdiskriminierung heranziehbares Indiz hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine gegen § 611 b BGB verstoßene geschlechtsspezifische Stellenausschreibung angesehen (vgl. etwa BAG-Urteil v. 05.02.2004 – 8 AzR 112/03 unter II. 2. b bb). Im Streitfall war die Stellenbeschreibung objektiv nur an Frauen gerichtet, da es „Rechtsanwältin“ heißt. Dabei kann dahinstehen, ob die geschlechtsspezifische Formulierung durch einen der nicht im Arbeitsrecht bewanderten Beklagten selbst oder durch ein Versehen der „Berliner Morgenpost“ – die auch im Übrigen die Anzeige recht schlampig („Zivilecht“ statt „Zivilrecht“) abgedruckt hat. Denn die Beklagten müssen sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine etwaige Pflichtverletzung eines Dritten zurechnen lassen, wenn sich der Arbeitgeber zur Stellenausschreibung eines Dritten bedient (vgl. BAG, a.a.O).

Die Beklagten haben aber die Vermutung der Benachteiligung des Klägers wegen des Geschlechtes mit Erfolg entkräftet, da sie dargelegt haben, dass die Bewerbung des Klägers subjektiv nicht ernsthaft und rechtsmissbräuchlich erfolgt ist.

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 (vgl. Bundestagsdrucksache 12 73 33, S. 21) ergibt, soll 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 eines Bewerbungsschreibens begründeten Status als Bewerber, sondern zu dem auf die materiell zu bestimmende objektive Eignung als Bewerber ab. Daher kann im Besetzungsverfahren nur im Rechtssinne benachteiligt werden, wer sich subjektiv ernsthaft beworben und objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt.

Der Kläger hat sich nicht subjektiv ernsthaft um die Stelle eines Rechtsanwaltes beworben, sondern von vornherein die Zahlung einer Entschädigung angestrebt. Er stellt sich aus Sicht der erkennenden Kammer als „§ 611 a BGB Hopper“ dar. Aus der Sicht eines objektiven Dritten ist nicht nachvollziehbar, warum der Kläger mit seiner bisherigen Vergütung von durchschnittlich 5.400,00 Euro aus seiner Wirtschaftsverbandstätigkeit und 1.000,00 Euro aus eigener Rechtsanwaltschaftigkeit daran ernsthaft interessiert sein sollte, als Berufsanfänger – und ein solcher ist er mit nur drei Jahren Berufserfahrung immer noch – eine Tätigkeit in Potsdam aufnehmen sollte, die nach seinen – allerdings unrealistischen Vorstellungen - mit 2.500,00 Euro monatlich vergütet werden soll. Auch der Wunsch, weniger arbeiten zu wollen, um mehr Zeit für seine wissenschaftlichen Veröffentlichungen zu haben, wie die Klägervvertreterin im Kammertermin dargelegt hat, machten seine Bewerbung nicht plausibler. Dies gilt umsomehr, da der Kläger inhaltlich in seiner Bewerbung auf die angegebenen Tätigkeitsfelder „Zivilrecht, insbesondere öffentliches/ privates Baurecht, Bankrecht“ nur ansatzweise eingegangen ist und mit seiner Bewerbung zum Ausdruck gebracht hat, dass er eine „regional feste Position“ für sich beansprucht, die „zeitlich planbar“ sei, um seiner Neigung von Veröffentlichungsprojekten nachgehen zu können. Der Kläger kann unter diesen Voraussetzungen kaum annehmen, dass seine Bewerbung, die eher „Dienst nach Vorschrift“ zum Ausdruck bringt, aus der Sicht eines objektiven Dritten ernstzunehmen wäre. Es ist durch die Veröffentlichungen der Bundesrechtsanwaltskammer bekannt, dass die Anwaltsdichte in Potsdam im Vergleich zum übrigen Land Brandenburg ein Rechtsanwalt/Rechtsanwältin auf 300 Einwohner beträgt. Gerade auf Grund der Vielzahl der sich neu in den Anwaltsberuf drängenden Absolventen werden jüngere Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen mit geringer Berufserfahrung keine nennenswerten Einnahmen erzielen können und sind auf Zweit- und Dritttätigkeiten angewiesen. Es liegt daher völlig neben jeglicher Lebenserfahrung, warum sich ein ungekündigter, gut verdienender Volljurist auf eine Stelle bewerben sollte, die nach den Gegebenheiten des Marktes mit einem Viertel oder einem Drittel seiner bisherigen Vergütung vergütet wird.

Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger sich subjektiv ernsthaft auf eine Stelle bewerben würde, die zu erheblichen finanziellen Einbußen geführt hätte.

Abgesehen davon ist der Kläger deshalb auch objektiv nicht wegen seines Geschlechtes benachteiligt worden, da die Beklagten unwidersprochen vorgetragen

haben, dass die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht besetzt ist und weder eine Bewerberin, noch ein Bewerber eingestellt wurden. Ist aber keine Bewerberin oder kein Bewerber eingestellt worden, kann auch keine Benachteiligung des Klägers wegen seines Geschlechtes vorliegen. Aus welchen Gründen keine Einstellung erfolgte, kann dahinstehen – sei es, dass sich kein/e geeignete/r Bewerber/in gefunden hat, sei es, dass sich die Auftragslage oder die wirtschaftliche Situation der Beklagten so geändert hat, dass auf eine Einstellung verzichtet wurde.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO. Der Streitwert war nach § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO festzusetzen, wobei die Kammer von der von der Klägervorteilerin mitgeteilten Mindestvergütung von 2.500,00 Euro pro Monat ausgegangen ist.