

**Berliner Gerichte für Arbeitssachen
- Dokumentationsstelle -**

Entscheidungsdokumentation

LArbG-Entscheidung vom

LArbG-AZ:

ArbG-Entscheidung vom

ArbG-AZ:

Zustellung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts an

<input type="checkbox"/> Klg.	X Klg.-Vertr.:	18.05.2006
<input type="checkbox"/> Bekl.	X Bekl.-Vertr.:	15.05.2006
<input type="checkbox"/> Bet.	<input type="checkbox"/> Verf.-Bev.:	

Zulassung:

Gesetz

Stichworte

Leitsätze

Entscheidungsdokumentationsende

Fachpresse
 Tagespresse

Landesarbeitsgerichte

Landesarbeitsgericht Berlin

GeschZ. (bitte immer angeben)

10 Sa 2395/05

75 Ca 8232/05



Verkündet

am 30.03.2006

G., VA

als Urkundsbeamter/-in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

pp

hat das Landesarbeitsgericht Berlin, 10. Kammer,

auf die mündliche Verhandlung vom 30.03.2006

durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Dr. Binkert** als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Frau Bresche und Herrn Cemohorsky

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 24. November 2005 – 75 Ca 8232/05 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger begehrt eine Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung bei der Einstellung.

Dem liegt zugrunde, dass die Beklagte, ein Unternehmen, dass sich u.a. mit Personalvermittlung befasst, am 19.12.2004 in der Zeitung „B. M.“ eine Stellenanzeige geschaltet hatte, in der sie eine „Chefssekretärin/Assistentin für den Geschäftsführer eines renommierten, international tätigen mittelständigen Berliner Industrieunternehmens suchte. In der Stellenanzeige waren als Kompetenzen u.a. erwartet worden „Erfahrung in der Führung und Organisation des Chefsekretariats“, „sehr gute Englisch- und Französischkenntnisse in Wort und Schrift“, „sicherer Umgang mit PC und MS-Office“ sowie „selbständiges Arbeiten im Team, Engagement und Belastbarkeit“.

Der 1955 geborene Kläger, der Diplom-Soziologe ist, bewarb sich mit Schreiben vom 23.12.2004 auf diese Stelle; u.a. nannte er in dem Bewerbungsschreiben eine Gehaltsvorstellung von ca. 52.000,00 € pro Jahr bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche.

Mit Schreiben vom 03.01.2005 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass man sich für einen anderen Bewerber entschieden habe. Mit Schreiben vom 18.01.2005 beehrte der Kläger seinerseits von der Beklagten Entschädigung wegen zu Unrecht erfolgter Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Mit der vorliegenden, bei Gericht am 06.04.2005 eingegangenen Klage verfolgt er diesen Anspruch weiter.

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Parteivorbringens wird auf die dort gewechselten Schriftsätze sowie auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 24.11.2005 den Kläger mit seiner Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, ihm stehe ein entsprechender Anspruch nicht zu, weil er nicht wegen seines Geschlech-

tes benachteiligt worden sei. Zwar sei die Stelle nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben gewesen, der Kläger sei aber objektiv für die Stelle nicht geeignet gewesen. So habe er keine Erfahrung in der Führung eines Chefsekretariats; auch lägen die geforderten Fremdsprachenkenntnisse nicht vor, da der Kläger nur einen Sprachkurs in Englisch vorweisen könne und nur auf allgemeine Französischkenntnisse verweise. Die Beklagte habe davon ausgehen müssen, dass der Kläger damit nicht über ausreichende Fremdsprachenkenntnisse verfüge. Damit stelle sich der Kläger als ungeeigneter Bewerber dar, hinsichtlich dessen eine Diskriminierung nicht im Sinne des Gesetzes vorgenommen werden könne. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe (Bl. 135 ff. d. A.) Bezug genommen.

Gegen dieses am 02.12.2005 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung des Klägers, die er mit einem beim Landesarbeitsgericht am 30.12.2005 eingegangenen Schriftsatz eingelegt und mit einem beim Landesarbeitsgericht am 31.01.2006 eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Der Kläger hält dafür, dass er objektiv für die ausgeschriebene Position geeignet gewesen sei. Dies betreffe zumindest auch die ausgeschriebene Stelle eines Assistenten. Er sei früher in einer solchen Funktion beschäftigt gewesen, was sich aus beigefügten Zeugnissen ergebe. Er habe auch sonstige Arbeitsstellen innegehabt, die ihn als „Assistenten“ qualifizierten. So sei er verantwortlicher Leiter in der Sozialbetreuung sowie stellvertretender Leiter einer Gemeinschaftsunterkunft für Asylbewerber gewesen. Er verfüge auch über die erforderlichen Sprachkenntnisse. Er habe einen Kurs in Business-Englisch mit der Note „sehr gut“ abgeschlossen und verfüge über Französischkenntnisse. Dabei spiele es keine Rolle, ob man diese Fähigkeiten bereits aus seiner Kurzbewerbung habe erkennen können. Denn die Beklagte habe mit der Aufforderung zu einer Kurzbewerbung gerade auf eine detaillierte Darstellung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber verzichtet. Für eine Diskriminierung im Sinne des § 611 a BGB reiche es aus, dass das Geschlecht einen der Beweggründe bilde. Die entsprechende Darlegungs- und Beweislast für eine diskriminierungsfreie Auswahl liege bei der Beklagten, die sie im vorliegenden Rechtsstreit nicht erfüllt habe.

Der Kläger und Berufungskläger beantragt,

10 Sa 2395/05

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 24.11.2005 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.500,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 31.01.2005 zu zahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

Die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte bestreitet zunächst ihre Passivlegitimation, da sie nicht als Arbeitgeberin, sondern nur als Personalvermittlerin aufgetreten sei und der Anspruch aus § 611 a BGB sich nur gegen den potentiellen Arbeitgeber richten könne. Der einstellende Arbeitgeber müsse sich nur Fehler des Personalvermittlers zurechnen lassen, wie es das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 05.02.2004 schon festgestellt habe. Dem stünden auch europarechtliche Rechtssätze nicht entgegen. Der Kläger sei objektiv nicht geeignet gewesen, er verfüge über keinerlei Erfahrung für die Führung eines Chefsekretariats. Ausweislich seines Lebenslaufes verfüge er auch nicht über die erforderlichen Fremdsprachenkenntnisse, die ihrerseits als Kernkompetenz in der Stellenbeschreibung gefordert gewesen seien. Er habe aber auch keine Sprachkenntnisse auf dem geforderten Niveau. Soweit sich der Kläger nunmehr, in der Berufungsinstanz, auf die Stelle eines „Assistenten“ berufe, sei auch dies nicht gerechtfertigt. Im Übrigen werde bestritten, dass der Kläger „praktisch“ als Assistent tätig gewesen sei. Der Kläger habe sich auch subjektiv nicht ernsthaft beworben. Dies ergebe sich aus den Gesamtumständen, insbesondere beispielsweise auch daraus, dass er keine Sprachkenntnisse erwähnt habe, obwohl diese als sog. „Bullet-Points“ ausgewiesen gewesen seien. Hinzu kämen weitere Umstände, u.a. auch die hohen Gehaltsvorstellungen, die er in der Bewerbung niedergelegt habe. Die später vorgenommene Einstellung sei im Übrigen diskriminierungsfrei erfolgt; die Stelleninhaberin erhalte eine Vergütung von rund 30.000,00 € im Jahr.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zweitinstanzlichen Parteivorbringens wird auf den Schriftsatz des Klägers und Berufungsklägers vom 30.01.2006 (Bl. 167 ff. d. A.) und auf denjenigen der Beklagten und Berufungsbeklagten vom 07.03.2006 (Bl. 208 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1.

Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG, 511 ZPO statthafte Berufung ist form- und fristgerecht im Sinne von §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

Die Berufung ist daher zulässig.

2.

Die Berufung hatte in der Sache keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat den Kläger zu Recht mit seiner Klage abgewiesen, da er bei der Stellenbesetzung nicht wegen seines Geschlechtes benachteiligt worden war.

2.1

Es ist im Grundsatz davon auszugehen, dass gemäß § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer u.a. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen darf; eine unterschiedliche Behandlung ist nur 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. Macht im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass eine diskriminierungsfreie Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist. Bei Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot kann der benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Wäre er auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, so ist die Obergrenze für eine angemessene Entschädigung bei drei Monatsverdiensten festgelegt.

Als ein - vom Arbeitnehmer vorzutragendes - Indiz, welches zur Begründung einer Geschlechterdiskriminierung herangezogen werden kann, ist eine gegen

10 Sa 2395/05

§ 611 b BGB 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 (BAG vom 05.02.2004 - 8 AZR 112/03 - NZA 2004, 540). Es gelangen dann die bezeichneten Beweislastregelungen zur Anwendung.

Im Stellenbesetzungsverfahren kann nur benachteiligt werden, wer objektiv für die zu besetzende Stelle überhaupt in Betracht kommt und sich subjektiv ernsthaft beworben hat (BAG vom 12.11.1998 - 8 AZR 365/97 - NZA 1999, 371). Indizien für eine nicht ernsthaft gemeinte Bewerbung können eine offensichtliche Minder- oder Überqualifikation für die ausgeschriebene Stelle sowie beispielsweise auch die Art und Weise der Einreichung der Bewerbungsunterlagen sein.

Bedient sich der Arbeitgeber zur Stellenausschreibung eines Dritten und verletzt dieser die Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, so ist dem Arbeitgeber dieses Verhalten in der Regel zuzurechnen (BAG vom 05.02.2004 - 8 AZR 112/03 - NZA 2004, 540).

2.2

Unter Beachtung und in Anwendung dieser Grundsätze stand dem Kläger ein Entschädigungsanspruch gegen die Beklagte auf der Grundlage des § 611 a BGB nicht zu.

2.2.1

Ein Anspruch des Klägers gegen die Beklagte aus § 611 a Abs. 2, 3 BGB steht dem Kläger bereits deswegen nicht zu, weil die Beklagte nicht passivlegitimiert ist.

Der Anspruch aus § 611 a BGB richtet sich gegen den (potentiellen) Arbeitgeber, nicht aber gegen einen - zwischengeschalteten - Dritten. Schaltet der Arbeitgeber - wie hier - einen Dritten, insbesondere eine Personalvermittlung bei der Stellensuche ein, so hat er sich etwaige Pflichtwidrigkeiten dieses Dritten zurechnen lassen, wie es das Bundesarbeitsgericht (BAG vom 05.02.2004 - 8 AZR 112/03 - NZA 2004, 540) für den Fall der Stellenausschreibung durch

10 Sa 2395/05

die Bundesagentur für Arbeit entschieden hat. Dies ändert jedoch nichts daran, dass Anspruchsgegner im Rahmen des § 611 a BGB der Arbeitgeber ist. Soweit dem Anspruchsteller in einem solchen Fall nicht von vornherein die Identität des - potentiellen - Arbeitgebers bekannt ist, wird ihm ein Auskunftsanspruch gegenüber dem zwischengeschalteten Dritten zustehen.

Den nationalen Regelungen des § 611 a BGB stehen europarechtliche Regelungen nicht entgegen.

2.2.2

Der Kläger war für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet.

Für die in erster Linie in der Stellenbeschreibung ausgeschriebene Position einer „Chefsekretärin“ war er bereits deswegen nicht geeignet, weil seine berufliche Vita nicht erkennen lässt, dass er irgendwelche Erfahrungen in der Organisation eines Chefsekretariates hätte.

Soweit sich der Kläger - dies allerdings zulässigerweise - in der Berufungsinstanz überwiegend auf die in der Stellenanzeige - auch - genannte Position einer „Assistentin“ bezogen hat, fehlte es ihm ebenfalls an der entsprechenden Eignung. Soweit der Kläger sich diesbezüglich auf Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Beratung eines ehemaligen Staatssekretärs bezieht, handelt es sich ersichtlich um etwas anderes als in der Stellenausschreibung gefordert. Gleiches gilt für die verschiedenen Tätigkeiten im sozialen Bereich. Es mag sein, dass der Kläger in diesen Tätigkeitsfeldern organisatorische Fähigkeiten erlernt und bewiesen hat; für die ausgeschriebene Stelle war dies nicht einschlägig, da die dort verwandte Bezeichnung der „Assistentin“ im Zusammenhang mit der Tätigkeit der „Chefsekretärin“ zu sehen war und auf diese bezogen ist. Hierfür aber hat der Kläger - wie gezeigt - keinerlei Vorkenntnisse vorzuweisen.

Der Kläger erfüllt im Übrigen nicht die geforderten Voraussetzungen der „sehr guten Englisch- und Französischkenntnisse“ in Wort und Schrift. Soweit er sich bezüglich der englischen Sprache auf einen Sprachkurs bezieht, den er mit „sehr gut“ abgeschlossen habe, war hieraus für sich genommen noch nicht zu erkennen, welche Anforderungen der Sprachkurs hatte und welche tatsächliche Qualifikation mit der Absolvierung des Sprachkurses verbunden war. Hin-

sichtlich der Französischkenntnisse, die in der Stellenausschreibung immerhin mit „sehr gut in Wort und Schrift“ gefordert waren, verbleibt der Kläger - auch in der Berufungsinstanz - bei nichts sagenden Erklärungen des Inhalts, dass er Französischkenntnisse besitze.

Jedenfalls im Bereich der geforderten Sprachkenntnisse erweist sich, dass der Kläger für die zu besetzende Stelle objektiv nicht geeignet war.

2.2.3

Das Berufungsgericht ist auch davon ausgegangen, dass der Kläger sich nicht ernsthaft auf die Stelle beworben hat.

Nach den dargelegten Grundsätzen der Rechtsprechung kann aus Indizien heraus 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. Mithin sind Indizien für das Fehlen einer subjektiv ernsthaften Bewerbung darin zu sehen, wenn eine Bewerbung diesen Merkmalen in einer Weise nicht entspricht, die nicht nur auf Ungeschicklichkeit oder Unfähigkeit des Bewerbers oder der Bewerberin bei der Abfassung der Bewerbung schließen lassen.

Nach diesen Maßgaben lagen nach Auffassung des Berufungsgerichts hinreichende Indizien dafür vor, dass die Bewerbung des Klägers subjektiv nicht als ernsthaft gemeint war.

Ein entsprechendes Indiz liegt nach Auffassung der Kammer bereits darin, dass der Kläger in seiner Bewerbung vom 23.12.2004 auf keinerlei Sprachkompetenzen hingewiesen hatte, obwohl dies als zweiter (Haupt-)Punkt in der Ausschreibung gefordert war. Natürlich konnte der Kläger hier - wie gezeigt -

10 Sa 2395/05

nicht auf besonders herausgehobene Kenntnisse und Fähigkeiten verweisen. Gleichwohl musste einem ernsthaften Bewerber um die ausgeschriebene Stelle deutlich sein, dass bereits bei der Erstauswahl der Bewerbungen die herausgehobenen Punkte, von der Beklagten als „Bullet-Points“ bezeichnet, eine maßgebliche Rolle spielen würden. Ohne jeden Hinweis auf eine entsprechende Sprachkompetenz musste die Bewerbung des Klägers bereits bei der Erstauswahl scheitern. Wenn der Kläger dies sehenden Auges in Kauf nimmt, spricht dies dagegen, dass es sich bei seiner Bewerbung um eine subjektiv ernsthafte gehandelt hat.

Des Weiteren war nach Auffassung des Berufungsgerichts als Indiz zu werten, dass der Kläger in seiner Bewerbung eine Einkommensvorstellung genannt hat, die erheblich über dem Marktüblichen gelegen hat. Wer eine solche Einkommenserwartung äußert, ohne mit entsprechenden, die Anforderungen in der Stellenausschreibung übersteigenden Kompetenzen aufwarten zu können, muss damit rechnen, dass seine Bewerbung bereits aus diesem Grunde frühzeitig aussortiert wird. Ein ernsthafter Bewerber wird sich schwerlich eine solche erkennbare „Blöße“ geben.

Dies zusammengenommen ist die Berufungskammer davon ausgegangen, dass es sich auch nicht um eine ernsthafte Bewerbung gehandelt hat.

2.3

Nach alledem konnte keine geschlechtsspezifische Diskriminierung festgestellt werden, so dass der vom Kläger geltend gemachte Anspruch - schon gar nicht gegenüber der Beklagten - gerechtfertigt war.

3.

Die Berufung war mithin mit der Folge zurückzuweisen, dass der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen hat.

4.

Die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG kam nicht in Betracht, weil die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorgelegen haben.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Der Kläger wird auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG hingewiesen.

Dr. Binkert

Bresche

Cernohorsky

st

**Berliner Gerichte für Arbeitssachen
- Dokumentationsstelle -**

Entscheidungsdokumentation

LArbG-Entscheidung vom

LArbG-AZ:

ArbG-Entscheidung vom

ArbG-AZ:

Zustellung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts an

- | | |
|--------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Klg. | <input checked="" type="checkbox"/> Klg.-Vertr.: |
| <input type="checkbox"/> Bekl. | <input checked="" type="checkbox"/> Bekl.-Vertr.: |
| <input type="checkbox"/> Bet. | <input type="checkbox"/> Verf.-Bev.: |

Zulassung:

Gesetz

Stichworte

Leitsätze

Entscheidungsdokumentationsende

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Fachpresse | <input type="checkbox"/> Landesarbeitsgerichte |
| <input type="checkbox"/> Tagespresse | |