Aktenzeichen:
3 Ca 1133/08

Verkündet am:
02.09.2008

082950

M.
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT MAINZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A., A-Straße, A-Stadt

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt B.,
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma D., , D-Straße, D-Stadt

- Beklagte -

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 2. September 2008 durch die Richterin am Arbeitsgericht L. als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter W. und den ehrenamtlichen Richter W. als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 629,20 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.07.2008 zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 1.888,80 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 27.06.2008 zu zahlen.

3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

4. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

5. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.518,00 € festgesetzt.

6. Außer in den gesetzlich zugelassenen Fällen wird die Berufung nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Schadensersatz und Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung.

Die Klägerin ist seit dem 01.06.2006 als hauswirtschaftliche Helferin für die Beklagte in der S.in F. beschäftigt. Vereinbart sind eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich und eine Vergütung auf Stundenbasis, deren Höhe von den Parteien unterschiedlich angegeben wird. Dem Arbeitsverhältnis liegen der befristete schriftliche Arbeitsvertrag vom 20.06.2006 sowie drei verlängernde Vereinbarungen zugrunde, wonach das Arbeitsverhältnis zuletzt bis zum 31.05.2008 befristet war.

Die Klägerin begehrt mit vorliegender Klage Schadensersatz für entgangenen Verdienst für den Juni 2008 und Entschädigung für immaterielle Schäden.

Die Klägerin trägt vor, der Betriebsleiter Herr A. habe ihr bei Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrages zugesichert, dass dies der letzte befristete Arbeitsvertrag sei und sie danach einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten werde.

Der Betriebsleiter habe dann im April 2008 von den Mitarbeitern der Klägerin erfahren, dass diese schwanger sei.

Als es nicht zur Festanstellung nach dem 31.05.2008 gekommen sei, habe sich die Mutter der Klägerin telefonisch bei dem Betriebsleiter A. beschwert. Dieser habe ihr entgegnet, dass er die Klägerin aufgrund der bekannt gewordenen Schwangerschaft nicht eingestellt habe. Der Betriebsleiter habe ausgeführt, dass seine Ehefrau auch in Schwangerschaftsurlaub gegangen sei und er von dem selben Vorhaben der Klägerin ausgegangen sei.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 629,60 EUR nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.07.2008 zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, 1.888,80 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 01.06.2008 an die Klägerin zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, Personalentscheidungen würden bei ihr zentral in der Hauptverwaltung in D-Stadt getroffen. Der Betriebsleiter vor Ort entscheide nicht, ob ein Arbeitsverhältnis begründet, verlängert oder beendet werde. Der Betriebsleiter rege solcherlei Entscheidungen allenfalls an. Dies werde auch deutlich durch den Antrag des Betriebsleiters A. vom 23.04.2008 an die Hauptverwaltung, mit dem er im Falle der Klägerin das Ende der Befristung befürwortet habe (Bl. 46 d. A.). Gemäß unternehmensinternem Handbuch habe die Betriebsleitung spätestens sechs Wochen vor Ende einer jeden Befristung unaufgefordert eine Anregung an die Personalabteilung in D-Stadt zu verfassen, wie mit dem betreffenden Mitarbeiter weiter zu verfahren sei. Somit stelle es keine Selbstverständlichkeit dar, dass befristete Arbeitsverhältnisse stets verlängert würden. Der Betriebsleiter sei grundsätzlich aufgefordert, mitzuteilen, ob er eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses oder ein Auslaufen der Befristung befürworte. Diese Stellungnahme des Betriebsleiters sei jedoch vollkommen unverbindlich und lediglich als Anregung zu

verstehen, da die eigentliche Personalentscheidung stets in der Personalabteilung nach Abstimmung mit dem Direktor Services unter Berücksichtigung des jeweiligen Budgets in der Hauptverwaltung des Unternehmens in D-Stadt getroffen werde. Der Betriebsleiter vor Ort sei nur fachlich Vorgesetzter, dürfe aber selbst weder Einstellungen noch Entlassungen von Mitarbeitern vornehmen. Zu einer Zusage zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sei Herr A. zu keinem Zeitpunkt befugt gewesen, und er habe sie auch nicht erteilt. Im Gespräch im Dezember 2007 habe Herr A. der Klägerin deutlich gemacht, dass sie ihre Arbeitsleistung und Zuverlässigkeit steigern müsse, da er andernfalls eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht unterstützen könne.

Die Beklagte trägt weiter vor, die Klägerin habe ihre Schwangerschaft nicht mitgeteilt und durch ein ärztliches Attest belegt. Somit sei den Personalverantwortlichen die Schwangerschaft nicht bekannt gewesen, und ein Diskriminierungswille sei auszuschließen. Die Klägerin habe Herrn A., nachdem er ihr in einem Gespräch vom 22.05.2008 eröffnet habe, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht verlängert werde, erstmals mitgeteilt, dass sie schwanger sei. Zu diesem Zeitpunkt sei in der Hauptverwaltung die Entscheidung über das Auslaufen des Arbeitsverhältnisses bereits gefallen gewesen.

Die Beklagte trägt die Auffassung vor, allein das Bestehen einer Schwangerschaft - zumal, wenn sie dem Arbeitgeber nicht einmal nachgewiesen werde - könne keine Verpflichtung auslösen, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu begründen. Der Beklagten könne nicht zum Vorwurf gemacht werden, dass sie sich einer gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit bediene und sich auf das Ende einer Befristung berufe.

Die Klägerin repliziert, erst nachdem der Betriebsleiter von der Schwangerschaft der Klägerin erfahren habe, habe er am 23.04.2008 die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragt und dies der Klägerin mitgeteilt. Er sei auch derjenige ge-

wesen, der die Arbeitsverträge verhandelt habe, die Klägerin eingestellt habe und der einzige Ansprechpartner gewesen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachvortrags beider Parteien wird auf die in mündlicher Verhandlung vorgetragenen Schriftsätze verwiesen.

Das Gericht hat Beweis erhoben über den vorgetragenen Inhalt eines Telefongesprächs zwischen der Mutter der Klägerin und dem Betriebsleiter Herrn A. im Zusammenhang mit der Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses durch Vernehmung der Zeugin A.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Niederschrift des Sitzungsprotokolls vom 02.09.2008, Bl. 73 ff. d. A., verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist in der Hauptsache begründet.

I.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Zahlung in Höhe von 629,60 EUR gegenüber der Beklagten gemäß § 15 Abs. 1 AGG.

Voraussetzung für diesen Zahlungsanspruch ist der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG aus einem der in § 1 AGG normierten Gründe. Hierzu gehört die Benachteiligung wegen des Geschlechts. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 - 4 (hierzu gehört die Einstellungsentscheidung) auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

1.

Dass die Klägerin aufgrund ihrer Schwangerschaft im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG bei der Entscheidung über die Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses benachteiligt worden ist, steht nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zur Überzeugung der Kammer fest.

Die Aussage der Zeugin A. war zum Beweisthema ergiebig. Die Zeugin hat ausgeführt, dass ihr der Vorgesetzte der Klägerin auf ihre ausdrückliche Frage nach dem Grund der Nichtverlängerung ausdrücklich die Schwangerschaft der Klägerin genannt hat. Ohne die enge Beziehung der Zeugin zur Klägerin zu verkennen, ist die Kammer von der Glaubwürdigkeit der Zeugin, die offen und detailreich aussagte und Fragen beantwortete, überzeugt. Ihre Glaubwürdigkeit wird bekräftigt dadurch, dass die Zeugin einräumte, die zeitlichen Zusammenhänge nicht genau angeben zu können, sich aber inhaltlich im Einzelnen erinnerte. Dies stimmt in nachvollziehbarer Weise mit der Erfahrung überein, dass Inhalte, insbesondere bei besonderem Interesse oder innerlicher Bewegung der Zeugen, besser in Erinnerung bleiben als Zeitangaben.

2.

Eine Entscheidung über die Nichtverlängerung des Arbeitsvertragsverhältnisses mit der Klägerin ist bereits nach dem unstreitigen Sachverhalt erfolgt und wird durch die Zeugenaussage erneut bestätigt. Damit steht fest, dass das Kriterium der Benachteiligung gegeben ist.

3.

Darüber hinaus ist nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme der Beweis der Kausalität zur Überzeugung der Kammer geführt. Die Zeugin hat glaubhaft bekundet, dass der Betriebsleiter A. - sei er nun der eigentliche Entscheidungsträger, wie die Klägerin meint, sei er unter Zugrundelegung des Beklagtenvortrags jedenfalls in den formalisierten Entscheidungsprozess eingebunden - ihr gegenüber als Nichtverlängerungsgrund die Schwangerschaft genannt hat. Dies reicht über die allein

erforderliche Beweisführung einer Indiztatsache durch die klagende Arbeitnehmerin gemäß § 22 AGG hinaus und begründet vielmehr die volle Überzeugung der Kammer von dem ursächlichen Zusammenhang zwischen der Schwangerschaft und der Benachteiligung.

a)
Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht auf die fehlende vertragliche Bindung mit Ablauf eines befristeten Vertrages berufen, da bei ihrer getroffenen Entscheidung nach dem ausdrücklichen Bekunden ihres Betriebsleiters A. solche Gründe maßgeblich waren, die eine Arbeitnehmerin unzulässig benachteiligten. Das AGG erfasst mit § 2 Absatz 1 Ziffer 1 den Zugang zu unselbständiger Erwerbstätigkeit und damit nicht nur Einstellungsentscheidungen sondern ebenso Entscheidungen über die Fortsetzung oder Nichtfortsetzung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

b)
Auch der Einwand der Beklagten, Herr A. sei nicht Entscheidungsträger, ist unerheblich, da Herr A. als Betriebsleiter erstens in den Entscheidungsprozess aufgrund des formalisierten Verfahrens bei der Beklagten unstreitig eingebunden war, und da er zweitens aufgrund dieser Einbindung auch die Motivation der eigentlichen Entscheidungsträger wahrnehmen und der Mutter der Klägerin gegenüber mitteilen konnte. Dies hat er nach den in der Beweisaufnahme gewonnenen Erkenntnissen getan.

c)
Der Einwand, den Personalverantwortlichen sei die Schwangerschaft nicht bekannt gewesen, damit sei eine Diskriminierungsabsicht widerlegt, ist zunächst insofern unsubstantiiert, als die Beklagte diesen Sachvortrag als Rückschluss durch das Wort "somit" aus der fehlenden Mitteilung und Attestvorlage durch die Klägerin ziehen will. Weder ist aber dieser Schluss möglich - insbesondere nennt die Klägerin ausdrücklich die Informationsquelle Herrn A. in der Person der Kolleginnen der Klägerin - noch genügt dieser Vortrag den Anforderungen nach § 138

ZPO. Die Beklagte hatte die Kenntnisse nach Befragung der einzelnen Mitarbeiter im Prozess konkret darzulegen und den Beweis anzutreten. Dies entspricht der Beweislastverteilung nach §§ 15, 22 AGG.

d)
Im Rahmen der Kausalität ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist. Vielmehr liegt eine verbotene Benachteiligung schon dann vor, wenn der Benachteiligende aus einem Motivbündel gehandelt hat und der Grund nach § 1 jedenfalls gegenüber anderen Motiven nicht unbedeutend war (Bauer/Göpfert/Krieger, 2. Auflage, § 7 AGG Rz. 14 mwN).

4.
Fehlendes Verschulden kommt angesichts des Sachvortrags der Parteien nicht in Betracht.

5.
Die Beklagte haftet gegenüber der Klägerin für den ihr entstandenen Schaden. Dies umfasst bei Nichtfortsetzung des Arbeitsvertrages im Juni 2008 das entgangene Verdienst für diesen Monat, wie von der Klägerin berechnet.

II.

Wegen unzulässiger Diskriminierung war die Beklagte weiterhin zu verurteilen, an die Klägerin 1.880,80 EUR als Entschädigung zu zahlen (§§ 15 Abs. 2 Satz 1, 7 Abs. 1 AGG).

1.
Wegen der Voraussetzungen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG durch die Beklagte wird auf die Ausführungen zu Ziffer I verwiesen.

2.
Danach kann die Klägerin gemäß § 15 Abs. 2 wegen des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

3.
Die Beklagte haftet für diesen Entschädigungsanspruch verschuldensunabhängig.

4.
Die von der Klägerin begehrte Entschädigung in Höhe von 1.888,80 EUR ist auch der Höhe nach angemessen. Maßgebliche Kriterien für die Bemessung sind in Anlehnung an § 253 Abs. 2 BGB der Grad des Verschuldens, die Schwere und Art der Beeinträchtigung, die Nachhaltigkeit und Fortdauer der Interessen sowie Anlass und Beweggründe für das Handeln des Arbeitgebers. Weiterhin besteht Anlass, unmittelbare Diskriminierung höher zu bewerten als mittelbare Diskriminierung und vorsätzliches Vorgehen höher als fahrlässiges oder gar schuldloses (Thüsing/Müko, 5. Auflage, § 15 AGG, Rn 13).

Die Kammer hat in ihre Bewertung der Angemessenheit insbesondere das vorsätzliche Vorgehen, die unmittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 AGG) und die Interessenlage einbezogen, da es um eine unbefristete Verlängerung mit unmittelbar eintretendem Bestandsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und besonderem Bestandsschutz nach dem Mutterschutzgesetz für die Klägerin ging.

Die eingeklagte Entschädigungsforderung bleibt aufgrund der zurückhaltenden Berechnung der Klägerin hinter der Höchstgrenze des § 15 Abs. 2 AGG noch zu-

rück (drei Bruttomonatsgehälter auf der Basis der monatlichen Arbeitszeit und des von der Beklagten mitgeteilten Stundensatzes von 8,02 EUR lägen über 2.000,00 EUR) und rechtfertigt keine weitere Kürzung.

III.

Die Klägerin hat die Frist des § 15 Abs. 4 AGG eingehalten.

IV.

Die Verurteilung zur Zinszahlung folgt aus §§ 291, 288 BGB. Rechtshängigkeit trat am 27.06.2008 ein.

1.

Wegen des Klageantrages zu 1) erfolgt die volle Verzinsung wie beantragt, da der Antrag auf Verzinsung erst ab einem Zeitpunkt nach Rechtshängigkeit einsetzt, unter Bezug auf den späteren Fälligkeitszeitpunkt, den 01.07.2008.

2.

Wegen des Klageantrags zu 2) ist dem gesamten Vorbringen der Klägerin kein Rechtsgrund für einen Zinsanspruch bereits vor Rechtshängigkeit und seit dem 01.06.2008 zu entnehmen. Es verbleibt deshalb bei der Verurteilung in die Rechtshängigkeitszinsen, und der weitergehende Zinsantrag war abzuweisen.

V.

Die Kostenentscheidung erfolgt gemäß § 92 Abs. 2 ZPO.

Eine gesonderten Zulassung der Berufung war nicht veranlasst, nachdem kein Grund gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG vorliegt.