Arbeitsgericht Berlin
Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
42 Ca 1530/14

Verkündet

am 05.06.2014

Rutzke
Gerichtsbeschäftigter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

- Kläger -

- Beklagte -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 42. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 05.06.2014
durch den Richter am Arbeitsgericht E[redacted] als Vorsitzender
sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn H[redacted] und den ehrenamtlichen Richter Herrn
T[redacted]
für Recht erkannt:

I.
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger

2.100,00 EUR (in Worten: zweitausendeinhundert Euro)

nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11.02.2014 zu zahlen.

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

III.
Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.100,00 EUR festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund seines Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Beklagte engagiert sich u. a. für die Förderung des journalistischen Nachwuchses. Zu diesem Zweck vergibt sie u.a. Volontariatsstellen bei der Tageszeitung (t[redacted]).
Mit Stellenanzeige vom 26. Juni 2013 suchte die Beklagte für ein Volontariat „eine Frau mit Migrationsgeschichte". Als Vergütung wurden ein Monatsentgelt in Höhe von 670,00 EUR sowie eine BVG-Monatsmarke im Wert von 30,00 EUR angegeben.
Auf diese Anzeige bewarb sich neben 134 Frauen im Juli 2013 auch der Kläger. Der Kläger ist 1986 in der Ukraine geboren und studiert seit Oktober 2011 in Frankfurt Psychologie. Bezüglich seines Werdegangs und seiner Qualifikation wird auf dessen, der Bewerbung bei der Beklagten beigefügten, Lebenslauf, Blatt 10 f. d. A., Bezug genommen.
Mit E-Mail vom 06.09.2013 wies die Beklagte die Bewerbung des Klägers zurück, woraufhin der Kläger mit Schreiben vom 01.11.2013, der Beklagten am 04.11.2013 zugegangen, eine Entschädigung wegen Diskriminierung geltend machte.

Mit der am 03.02.2014 bei Gericht eingegangen und der Beklagten am 10.02.2014 zugestellte Klage verfolgt der Kläger sein Entschädigungsanspruch weiter.

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe ihn mit der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung wegen seines Geschlechts diskriminiert. Er sei für die ausgeschriebene Stelle geeignet.
Die Diskriminierung sei auch nicht zur Förderung des Frauenanteils im Journalismus gerechtfertigt, da der Frauenanteil kontinuierlich steige und bei Volontären deutlich über 50 % liege.

Der Kläger beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine angemessene Entschädigung in Geld, deren Höhe ins Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11.02.2014 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Die Beklagte bestreitet die Ernsthaftigkeit der Bewerbung des Klägers, da dieser sich im Studium befinde. Im Übrigen handle es sich bei ihm um einen „Langzeitstudenten".

Weiter sei die Diskriminierung auch nach § 5 AGG gerechtfertigt, da Frauen im Journalismus in den Führungspositionen unterrepräsentiert seien. Auch bei der taz selbst würden nur 35,5 % der Inhalte von Frauen geschrieben, was u. a. die massive Benachteiligung von Frauen bei der Herstellung der Zeitung und bei den Inhalten derselben ergebe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen diesen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

1.
Der Kläger hat gegen die Beklagte wegen seiner ungerechtfertigten Diskriminierung Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von drei Monatsvergütungen, einschließlich des Wertes der BVG-Marke, aus § 15 Abs. 2 AGG.

1.1.
Der Kläger hat den Entschädigungsanspruch nach Ablehnung seiner Bewerbung am 06.09.2013 binnen der 2-Monats-Frist des § 15 Abs. 4 AGG mit dem der Beklagten am

04.11.2013 zugegangenen Schreiben vom 01.11.2013 geltend gemacht.

Weiter hat der Kläger mit Einreichung der Klage am 03. Februar 2014 die dreimonatige Klagefrist des § 61 b Abs. 1 ArbGG gewahrt.

1.2.

Dass der Kläger wegen seines Geschlechts und damit eines Merkmals i.S.v. § 1 AGG von vornherein bei der Bewerbung unter Verletzung des Benachteiligungsverbotes des § 7 AGG unberücksichtigt blieb und damit diskriminiert wurde ist zwischen den Parteien unstreitig.
Im Übrigen begründet die Ausschreibung der Stelle allein für Frauen sowie das Besetzungsverfahren, bei dem allein Frauen zum Bewerbungsgespräch geladen worden sind, nach § 22 AGG die Vermutung, dass der Kläger wegen seines Geschlechts benachteiligt wurde.

1.3.

Die Diskriminierung ist entgegen der Ansicht der Beklagten nicht durch § 5 AGG gerechtfertigt.

Nach § 5 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn „durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden soll".

Ein ausgleichsfähiger Nachteil i.S.v. § 5 AGG ist die Unterrepräsentanz einer Merkgruppe mit einem Merkmal i.S.v. § 1 (Däubler/Hinrichs/Zimmer, AGG, 3. Aufl., § 5 Rz. 23).

Auch die Behauptung der Beklagten als zutreffend unterstellt, Frauen seien im Journalismus, beispielhaft bei der taz, unterrepräsentiert, insbesondere in Führungspositionen, so muss die positive Maßnahme i.S.v. § 5 AGG und damit die Benachteiligung des Klägers als Mann und damit dessen Diskriminierung, verhältnismäßig und damit ein geeignetes, angemessenes und erforderliches Mittel sein um das angestrebte Ziel zu erreichen.

1.3.1.

Soweit sich die Beklagte auf die Unterrepräsentanz von Frauen im Journalismus in Führungspositionen beruft, erscheint die Maßnahme bereits nicht geeignet, diese Unterrepräsentanz durch bevorzugte Einstellung von Frauen auf Volontariatsstellen

auszugleichen.

Geeignet ist eine Maßnahme, wenn eine objektive Wahrscheinlichkeit besteht, dass durch sie das bezweckte Ziel erreicht wird.
Vorliegend geht es allein um die Besetzung eines Volontariats und damit der untersten Position in der Ausübung einer journalistischen Tätigkeit. Das durch eine große Anzahl von weiblichen Volontären die Anzahl der Frauen in Führungspositionen, die diese erst nach einer längeren qualifizierten journalistischen Tätigkeit erlangen können, gefördert wird ist nicht ersichtlich. Dieser Annahme wiederspricht auch, dass ausweislich der von der Beklagten selbst eingereichten Anlage B 3 zu ihrem Schriftsatz vom 05.03.2014 der Frauenanteil in Journalismus stetig gestiegen ist und bei Volontären und an Journalistenschulen weit über 50 % liegt, ohne dass sich dieses anscheinend auf die Anzahl von Frauen in Führungspositionen ausgewirkt hat.

1.3.2.
Selbst wollte man die Annahme der Beklagten zugrunde legen, dass durch eine verstärkte Ausbildung von Frauen im Volontariat deren Anteil an Führungspositionen steigt, so erweist sich die Maßnahme als (nicht mehr) erforderlich, da der Frauenanteil im Volontariat und in der Ausbildung im Journalismus den Männeranteil zwischenzeitlich übersteigt, so dass unter Zugrundlegung des Verständnisses der Beklagten auch damit zu rechnen ist, dass Frauen künftig verstärkt in Führungspositionen berücksichtigt werden.

1.3.3.
Jedoch kann die Geeignetheit und Erforderlichkeit der Maßnahme dahingestellt bleiben, da sie sich als offensichtlich nicht angemessen und damit als unverhältnismäßig erweist.

Angemessen sind positive Maßnahmen, wenn sie unter Berücksichtigung des Ausmaßes der Nachteile die jeweils andere Gruppe nicht überproportional belasten. Dies schließt es aus, der begünstigten Gruppe einen absoluten, unbedingten Vorrang einzuräumen. Vielmehr ist eine abschließende Einzelfallabwägung erforderlich, die sicherstellt, dass Angehörige der nicht begünstigten Gruppe, die sich im konkreten Einzelfall in einer vergleichbaren Situation befinden oder welche die Nichtberücksichtigung besonders hart treffen würde nicht ausgeschlossen werden (Däubler a.a.O. Rn. 29). So hat der EuGH in seinem Urteil vom 17.10.1995 – C – 450/93 (Kalanke), dort Rn. 16, festgestellt, dass eine Regelung, wonach Frauen, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei einer Beförderung automatisch den Vorrang eingeräumt wird, eine unzulässige Diskriminierung von Männern

aufgrund ihres Geschlechtes begründet. In seinem Urteil vom 11.11.1997 – C – 409/95 (Marshall) Rn. 33 (NZA 1997, 1337), hat der EuGH eine diskriminierende Maßnahme dann für zulässig erachtet, „wenn sie den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall garantiert, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Personen der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieses Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen". Diese Rechtsprechung wird auch für Ausbildungsmaßnahmen in der von der Beklagten zitierten Entscheidung des EuGH vom 28.03.2000 – C – 158/97, Rn. 53 (NZA 2000, 473) bestätigt, in der der EuGH ausführt, dass eine positive Maßnahme dann rechtmäßig ist, wenn „kein männlicher Bewerber definitiv von einer Ausbildung ausgeschlossen" wird.

Vorliegend hat die Beklagte dementgegen jedoch männliche Bewerber ungeachtet ihrer Situation im Einzelfall, insbesondere ihrer Qualifikation, ausnahmslos ausgeschlossen, so dass sich die Maßnahme als unverhältnismäßig erweist und mithin nicht geeignet ist, die Diskriminierung des Klägers zu rechtfertigen.

1.4.

Ist der Kläger danach in unzulässiger Weise wegen seines Geschlechts bei der Bewerbung diskriminiert worden, so hat er gemäß § 15 Abs. 2 S. 2 AGG wegen dieser Diskriminierung einen Entschädigungsanspruch in Höhe von drei Monatsgehältern.

Bei der Höhe der Festsetzung der Entschädigung in der nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG gesetzlich maximal zulässigen Höhe hat sich das Gericht von der Schwere des Verstoßes leiten lassen, die darin begründet ist, dass die Beklagte mit ihrer Stellenanzeige Männer ausnahmslos und damit in besonders schwerwiegender Weise diskriminiert hat. Des Weiteren wurde berücksichtigt, dass aufgrund der niedrigen Vergütung ansonsten bei Festsetzung einer daraus resultierenden geringeren Entschädigung dem Sanktionsgedanken des § 15 Abs. 2 S. 2 AGG nicht genügt würde.
Schließlich wurde dabei weiter berücksichtigt, dass die Beklagte in der mündlichen Verhandlung meinte, den Kläger durch ihren Prozessbevollmächtigten, dessen Verhalten sich die Beklage gemäß § 85 ZPO zurechnen lassen muss, nochmals in seinem Persönlichkeitsrecht zu verletzten zu müssen, in dem sie den Kläger grundlos und in der Sache nicht gerechtfertigt als „Langzeitstudenten" diffamierte.

1.5.

Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Geltendmachung des Entschädigungsanspruches des Klägers nicht rechtsmissbräuchlich i.S.v. § 242 BGB.

Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung, wobei eine gegen § 242 BGB verstoßene Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage wegen der Rechtsüberschreitung als unzulässig angesehen wird. § 242 BGB eröffnet damit die Möglichkeit, jede atypische Interessenlage zu berücksichtigen, bei der ein Abweichen von der gesetzlichen Rechtslage zwingend erscheint. Zur Konkretisierung atypischen Interessenlagen wurden Fallgruppen gebildet, in denen ein rechtsmissbräuchliches Verhalten nahe liegt. Hierzu zählt die Fallgruppe des unredlichen Erwerbs der eigenen Rechtsstellung. Im Falle von Ansprüchen nach § 15 AGG kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls der Erwerb der Rechtstellung als Bewerber dann unredlich erscheinen, wenn die Bewerbung allein deshalb erfolgte, um Entschädigungsansprüche zu erlangen. Bei Stellenbesetzungsverfahren ist die Ausnutzung der Rechtstellung dann rechtsmissbräuchlich, wenn dem Bewerber subjektiv die Ernsthaftigkeit der Bewerbung fehlt und der objektiv für die zu besetzende Stelle nicht in Betracht kommt. Von einem solchen Ausnahmefall ist nur auszugehen, wenn von vornherein der Wille fehlt, die ausgeschriebene Stelle tatsächlich einzunehmen und in Wirklichkeit nur eine Entschädigung angestrebt wird (BAG vom 21.07.2009 – 9 AZR 431/08, NZA 2009, 1087). Darlegungs- und beweispflichtig für die fehlende Ernsthaftigkeit und damit den Rechtsmissbrauch ist der Arbeitgeber (BAG vom 13.10.2011 – 8 AZR 608/10, EzA § 15 AGG Nr. 16).

Tatsachen, die Zweifel an der Ernsthaftigkeit der Bewerbung des Klägers begründen hat die hierfür darlegungs- und beweispflichtige Beklagte nicht dargetan.
Der Kläger verfügt über einen Migrationshintergrund, so dass er insoweit die einzige, womöglich nicht diskriminierende Voraussetzung der Stellenanzeige erfüllt und damit objektiv geeignet ist. Weitere Voraussetzungen sieht die Stellenanzeige nicht vor.
Insbesondere begründet das Studium des Klägers nicht die Annahme, die Bewerbung sei nicht ernstlich gewollt, da der Kläger zum einen für das lediglich 18 monatige Volontariat hätte Urlaubssemester in Anspruch nehmen können und zum anderen auch nicht gehindert wäre, sein Studium abzubrechen.
Unerfindlich bleibt, was einen „Langzeitstudenten" für die Stelle disqualifiziert. Dessen ungeachtet befand sich der Kläger zum Zeitpunkt seiner Bewerbung im 2. Studienjahr und damit noch in der regulären Studiendauer eines Psychologiestudenten.

2.

Aufgrund ihres Unterliegens hat die Beklagte gemäß § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Streitwert war in Höhe der zugesprochenen Entschädigung festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von d. Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.
Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin ,

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.
Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46 c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter www.berlin.de/erv.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekenntnis gemäß § 174 ZPO.
Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.
Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für d. Kläger/in ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG:
"Die Berufung kann nur eingelegt werden,
a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,
c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder
d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."