

Beglaubigte
Abschrift



Arbeitsgericht Leipzig
Erich-Weinert-Straße 18
04105 Leipzig

Verkündet am 27. November 2019

Mit. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Berlin		
Aktenzeichen: 13 Ca 776/19		
27. DEZ. 2019		
Erlodigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

wegen Entschädigung

hat das Arbeitsgericht Leipzig,

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine Entschädigung gemäß § 15 AGG in Höhe von 5.124,72 Euro zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger und die Beklagte je zur Hälfte.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 10.249,44 Euro festgesetzt.

5. Die Berufung wird, soweit sie nicht ohnehin von Gesetzes wegen eröffnet ist, nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte Stadt verpflichtet ist, dem Kläger eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung zu zahlen.

Der Kläger ist staatlich anerkannter Sozialarbeiter/Sozialpädagoge. Ausweislich seines Schwerbehindertenausweises vom 17.8.2015 beträgt der Grad seiner Behinderung 60. Die beklagte Stadt schrieb am 9.11.2018 die Stelle eines „Mitarbeiter/-in zur Beratung von Asylbewerbern/Asylbewerberinnen im Referat für Migration und Integration befristet bis 31.12.2020 Entgeltgruppen 9c TVöD in Vollzeit“ aus. Ausschreibungsschluss war der 21.11.2018. Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 16.11.2018 auf die ausgeschriebene Stelle. In dem Bewerbungsschreiben heißt es: „... Als Mitarbeiter im öffentlichen Dienst des Landes Berlin bin ich seit 9/2015 im Sozialbereich in ungekündigter Stellung tätig. ... Bei Ihnen bewerbe ich mich, weil ich mich stärker in einer Stelle im Bereich Integration und Flüchtlinge engagieren und mehr als zurzeit möglich bewegen möchte. Obwohl ich einen Schwerbehindertenausweis besitze, steht dies meinem Engagement im Flüchtlings- und Migrationsbereich nicht entgegen. ...“ Dem Bewerbungsschreiben des Klägers war dessen Lebenslauf sowie Prüfungsdokumente insbesondere die Diplomurkunde über den Grad Diplom-Sozialarbeiter/Sozialpädagoge (FH), die Urkunde über die staatliche Anerkennung und eine Referenzliste beigefügt.

Die Beklagte Stadt lud den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein und teilte ihm Schreiben vom 14.12.2018 per E-Mail mit:

„...“

Inzwischen ist über die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle entschieden worden. Leider muss ich Ihnen mitteilen, dass für die Besetzung der Stelle eine andere Person aus dem Bewerberkreis ausgewählt worden ist.

...“

Der klägerische Entschädigungsanspruch wurde mit Schreiben der GEW vom 3.1.2019 geltend gemacht.

Mit seinem am 14.3.2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Beklagte Stadt auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung nach Paragraph 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 10.249,44 € (3 Monatsgehältern) in Anspruch genommen.

Er hat die Auffassung vertreten, die beklagte Stadt habe ihn im Auswahlverfahren wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt. Die beklagte Stadt sei nach § 165 SGB IX ver-

pflichtet gewesen, ihn zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, da er über die fachliche Eignung für die zu besetzende Stelle verfüge.

Aufgrund dessen stehe ihm ein Entschädigungsanspruch in Höhe von 3 Monatsgehältern gemäß § 61b ArbGG in Verbindung mit § 15 AGG zu. Die monatliche Vergütung errechnet der Kläger auf der Grundlage der Stufe 3 der Entgeltgruppe 9c TVöD mit 3.416,48 €.

Ein E-Mail-Schreiben der beklagten Stadt, den Schwerbehindertenausweis einzureichen, habe er nicht erhalten.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte gemäß Paragraf 15 AGG zu verurteilen, dem Kläger eine Entschädigung in Höhe von 10.249,44 € zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden sei. Der Kläger habe in seinem Bewerbungsschreiben vom 16.11.2018 im Fließtext vermerkt, einen Schwerbehindertenausweis zu besitzen. Mit E-Mail vom 6.12.2018 – gerichtet an "ricojr@web.de." - habe die Beklagte den Kläger gebeten, seine Schwerbehinderung nachzuweisen. Dem sei der Kläger nicht nachgekommen.

Zudem sei die Bewerbung des Klägers nicht ernst gemeint. Der Hinweis auf den Besitz eines Schwerbehindertenausweises sei versteckt im Bewerbungsschreiben zu finden gewesen. Aus der Zusammenschau ergebe sich weiter, dass sich der Kläger aus einer gleichdotierten unbefristeten Stelle beim Land Berlin auf eine befristete Stelle bei der Beklagten beworben habe.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gegenseitig ausgetauschten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Inhalt der mündlichen Verhandlung ausweislich der Sitzungsprotokolle verwiesen

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist dem Grunde nach und der Höhe nach aber nur teilweise begründet.

I. Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet. Der Kläger ist als Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis Beschäftigter im Sinn des AGG (§ 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG). Die beklagte Stadt ist Arbeitgeberin im Sinne des § 6 Abs. 2 Satz 1 AGG.

II. Der Kläger hat den Entschädigungsanspruch frist- und formgerecht geltend gemacht und eingeklagt (§ 15 Abs. 4 AGG, § 61b Abs. 1 ArbGG). Hierüber streiten die Parteien auch nicht.

III. Die beklagte Stadt ist verpflichtet, an den Kläger eine angemessene Entschädigung zu zahlen. Dies folgt aus § 15 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Satz 1 und § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 165 SGB 9.

1. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus (§ 15 Abs. 2 iVm. § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG) und ist verschuldensunabhängig.

Das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG untersagt im Anwendungsbereich des AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, u.a. wegen einer Behinderung. Zudem dürfen Arbeitgeber nach § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu nach § 164 Abs. 2 Satz 2 SGB IX die Regelungen des AGG.

§ 7 Abs. 1 AGG verbietet sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, u.a. einer Behinderung, eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29. August 2019 – 10 Sa 563/19 –, Rn. 22 - 24, juris).

Im Hinblick auf eine - insbesondere bei einer Einstellung und Beförderung - zutreffende Auswahlentscheidung des Arbeitgebers befinden sich Personen grundsätzlich bereits dann in einer vergleichbaren Situation, wenn sie sich für dieselbe Stelle beworben haben. Bereits deshalb kommt es, sofern ein Bewerber vorab ausgenommen und damit vorzeitig aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen wurde, nicht zwangsläufig auf einen Vergleich mit dem letztlich eingestellten Bewerber an (BAG vom 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14).

2. Grundsätzlich ist der öffentliche Arbeitgeber, zu dem die Beklagte zählt, entsprechend § 165 Satz 3 SGB IX verpflichtet, schwerbehinderte Menschen, die sich um eine Stelle beworben haben, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Unterlässt es der öffentliche Arbeitgeber entgegen dieser Vorschrift, den schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, so ist dies eine geeignete Hilfstatsache nach § 22 AGG, die für

das Vorliegen einer diskriminierenden Benachteiligung spricht (BAG vom 24. Januar 2013 - 8 AZR 188/12). Eine Einladung des schwerbehinderten Bewerbers darf nach § 165 Satz 4 SGB IX unterbleiben, wenn dem Bewerber die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Den öffentlichen Arbeitgeber trifft in einem Prozess die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der schwerbehinderte Bewerber offensichtlich fachlich ungeeignet im Sinne von § 165 Satz 4 SGB IX ist (BAG vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15).

Für den nach § 22 AGG möglichen Nachweis, dass für die Nichteinladung eines Bewerbers entgegen § 165 Satz 3 SGB IX ausschließlich andere Gründe als die Behinderung erheblich waren, können nur solche Gründe herangezogen werden, die - abgesehen von dem Fall der offensichtlichen Nichteignung - nicht die fachliche Eignung betreffen. Hierfür enthält die in § 165 Satz 4 SGB IX geregelte Ausnahme mit dem Erfordernis der „offensichtlichen“ Nichteignung nämlich eine abschließende Regelung (BAG vom 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14). Deshalb kann die Beklagte dem Entschädigungsanspruch infolge der Nichteinladung schwerbehinderter Bewerber*innen auf eine Stellenausschreibung nur dann entgegen, wenn der Bewerber entweder „offensichtlich“ fachlich nicht geeignet ist oder es sich um Kriterien außerhalb der fachlichen Eignung handelt (BAG vom 20. Januar 2016 - 8 AZR 194/14).

Für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen sieht § 22 AGG im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien darlegt, die eine Benachteiligung gegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihre Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist (BAG vom 11.8.2016 - 8 AZR 375/15, juris). Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Hierfür gilt jedoch das Beweismaß des sogenannten Vollbeweises; der Arbeitgeber muss demnach Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben (vergleiche BAG 17. 8. 2010 – 9 AZR 839/08, Rn. 45 – juris).

Die Verletzung der in § 165 SGB IX geregelten Verpflichtung eines öffentlichen Arbeitgebers, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, begründet regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung in der Behinderung. Diese Pflichtverletzung ist nämlich grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein (vergleiche BAG 22.10.2015 – 8 AZR 384/14 – Rn. 35, juris).

Nach diesen Grundsätzen hat die Kammer festgestellt, dass der Kläger eine ungünstigere Behandlung wegen seiner Schwerbehinderung erfahren hat und dass ihm deshalb eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 ArbGG zusteht. Der Kläger hat gegenüber dem letztlich eingestellten Bewerber sowie gegenüber anderen Bewerbern und Bewerberinnen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, eine ungünstigere Behandlung erfahren. Hierüber streiten die Parteien nicht.

Der Kläger wurde im Auswahlverfahren auch wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt.

Dass der Kläger offensichtlich fachlich für die zu besetzenden Stellen nicht geeignet wäre, hat die Beklagte nicht behauptet und konnte von der Kammer auch nicht festgestellt werden. Die Beklagte Stadt hat gegen ihre Verpflichtung nach § 165 SGB IX verstoßen, den schwerbehinderten Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Die Beklagte hat auch nicht darlegen können, dass die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch aufgrund von Umständen unterblieben ist, die weder einen Bezug zur Behinderung aufweisen noch die fachliche Eignung des Bewerbers berühren. Vielmehr hat die Beklagte mit der vorgelegten E-Mail vom 6.12.2018 zum Ausdruck gebracht, dass die Schwerbehinderung des Klägers im Bewerbungsverfahren durchaus eine Rolle für sie spielte.

Die Beklagte ist jedoch auch insoweit darlegungs- und beweispflichtig, dass die Nachricht an den Kläger, den Nachweis der Schwerbehinderung nachzureichen, ihn auch tatsächlich erreicht hat. Hierfür reicht es nicht, dass die Beklagte den vom Kläger behaupteten Nichterhalt der E-Mail als bloße Schutzbehauptung abtut. Vielmehr spricht hier sogar einiges dafür, dass die mit „ricojr@web.de,“ adressierte E-Mail den Kläger aufgrund des in die E-Mail-Adresse eingefügten Kommas tatsächlich nicht erreicht hat. Jedenfalls konnte die Beklagte ein den tatsächlichen Empfang der E-Mail durch den Kläger im Ergebnis nicht beweisen.

Auch war der Kläger nicht verpflichtet von sich aus, ohne Aufforderung durch die Beklagte, seinen Schwerbehindertenausweis vorzulegen. Der Kläger hat somit nicht gegen seine Mitwirkungspflicht verstoßen.

Dass und warum der Kläger die vorliegende Bewerbung nicht ernst gemeint haben sollte, hat die Beklagte Partei ebenfalls nicht darzulegen vermocht.

Damit der Kläger wegen seiner Behinderung diskriminiert worden.

3. Der Kläger gegen die Beklagte Stadt einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG, jedoch nur in der ausgerichteten Höhe.

Nach § 15 Abs. 2 AGG kann der oder die Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung 3 Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei Benachteiligung freier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Nach der Begründung des Gesetzentwurfs dient § 15 Abs. 2 AGG dazu, die „Forderungen der

Richtlinien“ (hier insbesondere: Richtlinie 2000/78/EG) sowie der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nach einer wirksamen und verschuldensunabhängig ausgestalteten Sanktion bei Verletzung des Benachteiligungsverbot durch den Arbeitgeber umzusetzen (BAG 22.10.2015 – 8 AZR 384/14 – RN 16).

Der Höhe nach erschien der Kammer vorliegend unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Entschädigung in Höhe von eineinhalb Monatsgehältern angemessen. Hierbei wurden die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns und, der Grad der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers berücksichtigt. Berücksichtigt wurde auch, dass die Entschädigung geeignet sein muss, eine abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber zu haben und in jedem Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen muss. Angesichts des formalen Verstoßes der Beklagten, die die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers zwar zur Kenntnis genommen hatte, offensichtlich aber den fehlenden Nachweis des Schwerbehindertenausweises irrigerweise so interpretiert hatte, dass es einen solchen nicht gebe, erscheinen eineinhalb Bruttomonatsvergütungen als angemessen. Die Höhe einer Bruttomonatsvergütung von 3.416,48 € ist zwischen den Parteien nicht streitig.

4. Die Kostenentscheidung folgt § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Danach waren die Kosten des Verfahrens hälftig zu teilen.

5. Der Wert des Streitgegenstandes bestimmt sich nach § 61 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 3 ff. ZPO. Vorliegend war auf die Höhe der mit der Klage geltend gemachten Forderung zu erkennen.
