
Datum: 20.06.2013
Gericht: Arbeitsgericht Aachen
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Ca 4953/12 d
ECLI: ECLI:DE:ARBGAC:2013:0620.8CA4953.12D.00

Schlagworte: Entschädigungsanspruch nach AGG Bewerbung behinderter Menschen, unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch

Normen: § 82 Satz 2 SGB IX §§ 15 Abs. 2, 21 Abs. 2 Satz 2 AGG

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1) Eine privatrechtlich organisierte GmbH, deren Gesellschafter zu 90 % die Bundesrepublik Deutschland und das Land Nordrhein-Westfalen sind, ist kein „öffentlicher Arbeitgeber“ i.S.d. § 82 Satz 2 SGB IX, der einen behinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einladen müsste.

2) Bewirbt sich ein behinderter Mensch in einem Zeitraum von 5 Jahren insgesamt 11 x bei ein und demselben Arbeitgeber, teilt er lediglich bei der 4., bei der 6. und bei der 7. Bewerbung - alle im Jahr 2010 – seine Schwerbehinderteneigenschaft mit, und enthalten die letzten 4 Bewerbungen - alle im Jahr 2012 – keinen Hinweis auf die Schwerbehinderung des Bewerbers, handelt der Arbeitgeber nicht schuldhaft i.S.d. § 21 Abs. 2 Satz 2 AGG, wenn und weil er den Bewerber nicht für schwerbehindert hält.

Tenor:

1.
Die Klage wird abgewiesen.

2.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

3.

Streitwert: 11.500,00 EUR.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger eine Entschädigung nach dem AGG beanspruchen kann.	1
Der am xx.xx.1961 geborene Kläger hat sich bei der Beklagte mit Schreiben vom 09.07.2012 auf eine Stellenbeschreibung der Beklagten zum Betriebswirt beworben (Bl. 22 d.A.). Mit Schreiben vom 24.07.2012 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass die Prüfung der Bewerbungsunterlagen noch einige Zeit in Anspruch nehme (Bl. 24 d.A.) und teilte dem Kläger unter dem 28.09.2012 mit, dass sich die Beklagte für eine Bewerbung entschieden habe, die dem spezifischen Anforderungsprofil der zu besetzenden Position noch besser entsprochen habe (Bl. 5 und 20 d.A.).	2
Mit Schreiben vom 28.11.2012 ließ der Kläger eine Entschädigung wegen unerlaubter Diskriminierung nach § 15 AGG geltend machen, da der Beklagten die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers und dessen hohes Alter bekannt seien und der Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei (Bl. 27/27 R d.A.). Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 05.12.2012 ab (Bl. 28 d.A.).	3
Mit der am 21.12.2012 bei Gericht eingegangenen Klage verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter.	4
Der Kläger sei seit 2009 mit einem GdB von 90 schwerbehindert (Bl. 26/26 R d.A.) und sei nicht einmal zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden, obwohl die Beklagte aufgrund ihrer Gesellschafterstruktur als öffentlicher Arbeitgeber anzusehen sei. Dies sei der Beklagten auch aufgrund der 10 vorangegangenen Bewerbungen bei ihr im Zeitraum zwischen Oktober 2007 und April 2012 bekannt gewesen, da insbesondere den Bewerbungen vom 19.04.2010, vom 07.07.2010 und vom 04.08.2010 jeweils eine Kopie des Schwerbehindertenausweises beigelegt gewesen sei. Hinsichtlich seiner Bewerbungen bei der Beklagten verweist der Kläger auf seine Aufstellung K7 (Bl. 55 d.A.). Angesichts der Vielzahl von Bewerbungen sei die Angabe der Beklagten aus dem Gütertermin, der Kläger sei der Beklagten unbekannt, nur eine Schutzbehauptung.	5
Auch berufe sich der Kläger auf eine Diskriminierung wegen Alters und fordere die Beklagte auf, das Alter der eingestellten Person mitzuteilen.	6
Er fordere eine Entschädigung in Höhe von 5 Monatsgehältern von 2.300,00 €, da die Beklagte grob und nachhaltig gegen § 11 AGG verstoßen habe. Dies sei schon daran erkennbar, dass der Kläger auf all seine Bewerbungen hin keine positive Entscheidung erhalten habe.	7

Der Kläger beantragt,	8
------------------------------	---

die Beklagte zu verurteilen, 11.500,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu Zahlen.

Die Beklagte beantragt, 11

die Klage abzuweisen. 12

Sie der Auffassung, dem Kläger stehe weder eine Entschädigung noch ein Schadensersatzanspruch zu. 13

Nach der Legaldefinition des § 71 Abs. 3 SGB IX werde definiert, wer als öffentliche Arbeitgeber im Sinne des § 82 Satz 2 SGB IX schwerbehinderte Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einladen müsse. Auch wenn Gesellschafter der Beklagten zu 90 % die Bundesrepublik Deutschland und zu 10 % das Land Westfalen seien, sei die Beklagte eine in privater Rechtsform geführte GmbH, ohne öffentlicher Arbeitgeber im Sinne des § 82 Satz 2 SGB IX zu sein. Der Einladung des Klägers zu einem Vorstellungsgespräch hätte es somit nicht bedurft. 14

Ein Entschädigungsanspruch auf der Grundlage des AGG scheide bereits deshalb aus, da der Bewerbung des Klägers vom 09.07.2012 nicht zu entnehmen gewesen sei, dass der Kläger schwer behindert ist. Eine schuldhafte Verletzung nach § 21 Abs. 2 Satz 2 AGG scheide daher aus. 15

Auch dass der Kläger sich in der Vergangenheit bereits dreimal mit dem Hinweis auf eine Schwerbehinderteneigenschaft bei der Beklagten berufen habe, verfange nicht. Zum einen würden bei der Beklagten nach Abschluss eines Einstellungsverfahrens zeitnah, aber spätestens ein halbes Jahr später alle noch vorhandenen Bewerbungsunterlagen schon aus Datenschutzgründen vernichtet. Auch könne sich der Grad der Schwerbehinderung eines Arbeitnehmers im Laufe der Zeit ändern, wie es auch einem schwer behinderten Bewerber freigestellt sei, im Rahmen einer Bewerbung seine Schwerbehinderung überhaupt offenbaren zu wollen. 16

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze verwiesen. Im Kammertermin gehabt die Beklagte auf Nachfrage der Kammer an, dass von der Personalabteilung pro Jahr zwischen 4.000 und 6.000 Bewerbungs-unterlagen bearbeitet würden. 17

Entscheidungsgründe 18

Die zulässige Klage ist unbegründet. 19

Der Kläger gegenüber der Beklagten weder einen auf § 82 Satz 2 SGB IX gestützten Schadensersatzanspruch noch einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG. 20

Ein Anspruch aus § 82 Satz 2 SGB IX scheitert daran, dass die Beklagte als privatrechtlich organisierte GmbH mit öffentlich-rechtlichen Gesellschaftern kein öffentlicher Arbeitgeber im Sinne der Legaldefinition des § 71 Abs. 3 SGB IX ist. Sie ist weder eine Behörde noch eine Körperschaft noch eine Anstalt oder Stiftung öffentlichen Rechts, sondern eine im Handelsregister eingetragene GmbH. Eine Einladung des Klägers zum Vorstellungsgespräch war daher entbehrlich, weshalb die unterlassene Einladung alleine keinen Anspruch des Klägers auslösen kann. 21

Ein Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt voraus, dass der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG verstoßen hat und der Arbeitnehmer hierdurch eine gemäß § 3 Abs. 1 AGG unmittelbare Benachteiligung aus den in § 1 AGG genannten Gründen in Form einer weniger günstigen Behandlung erfahren hat.

Diese Voraussetzung vermag die Kammer vorliegend nicht zu erkennen. Zwar ist der Kläger im Zeitpunkt seiner letzten Bewerbung vom 09.07.2012 objektiv schwerbehindert gewesen, was er jedoch in seinem Bewerbungsschreiben nicht erwähnt hat. Angesichts der Vielzahl von der Personalabteilung der Beklagten zu bearbeitenden Bewerbungsunterlagen kann der Kläger sich auch nicht darauf berufen, dass er sich bereits im Jahr 2010 dreimal bei der Beklagten mit dem ausdrücklichen Hinweis auf seine Schwerbehinderung beworben hat. Die Kammer pflichtet der Beklagten zum einen bei, dass es ein schwerbehinderter Arbeitnehmer selbst in der Hand, seine Schwerbehinderteneigenschaft im Rahmen der Bewerbung zu erwähnen oder sie aber auch zu verschweigen. So hat der Kläger denn auch vor seiner Bewerbung vom 09.07.2012 in den 3 übrigen Bewerbungen aus dem Jahr 2012 vom 13.02.2012, vom 26.03.2012 und vom 16.04.2012 seine Schwerbehinderung nicht erwähnt. Zum anderen kann das Argument der Beklagten nicht gänzlich außer Acht gelassen werden, dass sich ein Grad der Behinderung im Laufe der Zeit auch verändern kann.

Dass der Kläger sich im Jahr 2010 bereits dreimal unter Hinweis auf seine Schwerbehinderteneigenschaft bei der Beklagten beworben hatte, ist angesichts des vom Kläger nicht bestrittenen Vortrags der Beklagten, dass abgearbeitete Bewerbungsunterlagen nicht aufgehoben und im Regelfall spätestens ein halbes Jahr nach Abschluss des Einstellungsverfahrens vernichtet werden, irrelevant. Die im Jahr 2010 möglicherweise vorhandene Kenntnis der Personalsachbearbeiter der Beklagten von der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers kann der Beklagten bei Nichterwähnung der Schwerbehinderteneigenschaft in der aktuellen Bewerbung des Klägers nicht zum Vorwurf gemacht werden. Die Beklagte trifft deshalb kein Verschulden im Sinne des Paragraphen 21 Abs. 2 Satz 2 AGG.

Soweit der Kläger sich auf eine Diskriminierung wegen seines Alters beruft, erachtet die Kammer den klägerischen Vortrag ohne jeglichen Hinweis oder gegen irgendein Indiz für diese Art der Diskriminierung für unschlüssig.

Die Klage war daher abzuweisen.

Die Nebenentscheidungen des Urteils beruhen auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO und § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

B e r u f u n g

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss

innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat

35

beim Landesarbeitsgericht Köln, C-Straße, 50670 Köln eingegangen sein.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 36

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt. 37

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 38