

Titel:

Entschädigung wegen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren

Normenketten:

AGG § 1, § 2 Abs. 1 Nr. 1, § 3 Abs. 2, § 6 Abs. 1 S. 2, Abs. 2, § 7 Abs. 1, § 15 Abs. 2 S. 1, § 24 Nr. 2

VwGO § 124, § 124a Abs. 4

Leitsätze:

1. Anders als zB § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG setzt § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG keine Maßnahme des Arbeitgebers bzw. des Dienstherrn voraus, sondern lässt für den Anwendungsbereich des AGG Benachteiligungen in Bezug auf Bedingungen einschließlich Auswahlkriterien ausreichen. (Rn. 21) (redaktioneller Leitsatz)

2. Für eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG ist es erforderlich, dass die betreffende Person einer weniger günstigen Behandlung ausgesetzt ist als eine in einer vergleichbaren Situation befindliche Person, bei der das Merkmal nicht vorliegt (ebenso BAG BeckRS 2011, 73928). (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)

3. Der für eine Benachteiligung erforderliche Kausalzusammenhang ist nur gegeben, wenn die Benachteiligung an die Schwangerschaft anknüpft oder durch sie motiviert ist. Ausreichend ist, dass die Schwangerschaft Bestandteil eines Motivbündels ist, das die Entscheidung beeinflusst hat. Ein schuldhaftes Handeln oder gar eine Benachteiligungsabsicht sind nicht erforderlich. (Rn. 26) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Einstellung, Entschädigung, Schwangerschaft, Benachteiligungsverbot, Diskriminierung, Erstattungsanspruch, unterschiedliche Behandlung, Kausalzusammenhang, Motivbündel, Benachteiligungsabsicht, unmittelbare Benachteiligung, Maßnahme des Arbeitgebers

Fundstelle:

BeckRS 2020, 23318

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Die Klägerin begehrt unter Berufung darauf, dass sie im Rahmen eines von dem Beklagten durchgeführten Bewerbungsverfahrens als schwangere Frau diskriminiert worden sei, eine Entschädigung.

2

Die am ... Februar 1989 geborene Klägerin steht als Regierungsoberinspektorin (Besoldungsgruppe A 10) in Diensten des Freistaates Bayern; sie ist beim Landesamt für Verfassungsschutz tätig.

3

Im ... 2017 schrieb der Beklagte im Bayerischen Staatsanzeiger die Stelle für eine/n Mitarbeiter/in für das Sachgebiet Asylangelegenheiten als Teamleitung sowie stellvertretende Sachgebietsleitung aus. Aufgrund der geringen Bewerberzahlen schrieb der Beklagte die Stelle nochmals im ... 2017 sowie im September 2017 aus. Voraussetzung zur Wahrnehmung der Tätigkeit sollte laut Stellenausschreibung u.a. der erfolgreiche Abschluss zum Beamten bzw. zur Beamtin der dritten Qualifikationsebene oder der erfolgreiche Abschluss zur/zum Verwaltungsfachwirt/in - AL II sein.

4

Die Klägerin hat die Qualifikationsprüfung für den Einstieg in die dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen im Jahr 2012 abgelegt. Von ... 2015 bis ... 2016 war die Klägerin im Bereich Asyl beim Landratsamt München tätig. Während dieser Zeit nahm die Klägerin an verschiedenen Fortbildungen teil, insbesondere zum Thema Asylbewerberleistungsgesetz.

5

Die Klägerin bewarb sich mit Schreiben vom ... August 2017 auf die ausgeschriebene Stelle. Am ... Oktober 2017 fand das erste Bewerbungsgespräch vor einer Auswahlkommission statt. Zum Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs war die Klägerin im achten Monat schwanger, sie entband im Dezember 2017.

6

Mit Schreiben vom ... Januar 2018 lud der Beklagte die Klägerin zu einem weiteren Bewerbungsgespräch ein, das am ... Februar 2018 stattfand. Insgesamt wurden drei Bewerber/innen aus der ersten Vorstellungsrunde eingeladen und ein gesteigertes Auswahlgespräch durchgeführt, um den am besten geeigneten Bewerber auswählen zu können.

7

Mit Schreiben vom ... März 2018 teilte der Beklagte der Klägerin mit, dass er sich anderweitig entschieden habe.

8

Daraufhin legte die Klägerin mit Schreiben vom *. April 2018 gegenüber dem Beklagten Beschwerde aufgrund der stattgefundenen Geschlechterdiskriminierung ein und machte einen Entschädigungsanspruch gegenüber dem Beklagten geltend. Dies wies der Beklagte mit Schreiben vom ... Juni 2018 zurück.

9

Mit Schriftsatz vom ... Juni 2018, eingegangen beim Arbeitsgericht ... am selben Tag, hat die Klägerin vor dem Arbeitsgericht ... Klage erhoben und beantragt,

10

den Beklagten zu verpflichten, an die Klägerin eine Entschädigung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, in einer Größenordnung von 9.500,00 € nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem ... Mai 2018 zu bezahlen.

11

Die Klägerin habe einen Entschädigungsanspruch, da sie unmittelbar aufgrund ihrer Schwangerschaft benachteiligt worden sei. Die Mitarbeiterin des Beklagten Frau H. habe der Klägerin telefonisch mitgeteilt, dass sie sich aufgrund ihrer Schwangerschaft gar nicht erst bewerben brauche. Auch die Sachgebietsleiterin Fr. R. sei von der Schwangerschaft nicht begeistert gewesen. Das durchgeführte Bewerbungsgespräch sei nicht ernsthaft geführt worden, sondern es habe sich nur um eine Formalie gehandelt. Die Diskriminierung sei daher positiv bewiesen. Die Klägerin habe trotz ihrer Bemühungen keine aktuelle Beurteilung vorlegen können. Sie sei jedoch aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen und Äußerungen des Beklagten davon ausgegangen, dass die Beurteilung nicht zwingend benötigt würde. Das zweite Bewerbungsgespräch sei ein weiteres Indiz für eine Diskriminierung. Denn dem Beklagten sei bewusst gewesen, dass er durch das erste durchgeführte Bewerbungsgespräch etwas „heilen“ müsse. Dass die Klägerin nach dem zweiten Bewerbungsgespräch nicht berücksichtigt worden sei, stelle eine Diskriminierung dar. Die Diskriminierung sei nicht nur wegen der bevorstehenden Entbindung, sondern auch für die danach folgende Stillzeit erfolgt, da die Klägerin sodann ein minderjähriges Kind zu betreuen hatte. Allein mit der Entbindung und dem zweiten Bewerbungsgespräch sei die Diskriminierung daher nicht geheilt worden. Es sei ausreichend, wenn die Diskriminierung Teil eines Motivbündels sei, wobei unerheblich sei, ob auch andere Kriterien zur Nichtberücksichtigung der Klägerin geführt haben. Die Klägerin sei objektiv für die Stelle geeignet gewesen. Neben theoretischen Kenntnissen habe die Klägerin auch praktische Kenntnisse im Bereich „Asylangelegenheiten“ sowie Führungserfahrung. Nach dem Kenntnisstand der Klägerin verfüge die ausgewählte Bewerberin nicht über gleichwertige oder gar bessere Fachkenntnisse als die Klägerin.

12

Mit Schriftsatz vom 11. März 2019 hat der Beklagte beantragt,

13

die Klage abzuweisen.

14

Der Beklagte habe die Klägerin nicht diskriminiert und auch keine Indizien für eine Geschlechterdiskriminierung gesetzt. Das Auswahlverfahren sei rechtskonform durchgeführt worden. Die behauptete Aussage der Mitarbeiterin Frau H. werde bestritten. Das Vorstellungsgespräch der Klägerin habe der üblichen Vorgehensweise bei Einstellungsgesprächen entsprochen. Als die Klägerin erklärte, dass sie schwanger sei und fragte, ob das ein Problem darstelle, habe der Beklagte der Klägerin erläutert, dass ihre persönliche Situation kein Bewerbungs- und oder Einstellungshindernis darstelle. Die bereits mehrere Jahre zurückliegende Berufserfahrung der Klägerin im Bereich Asyl sei nicht deckungsgleich mit dem geforderten Tätigkeitsspektrum der ausgeschriebenen Stelle.

15

Mit Beschluss vom 11. Oktober 2018 erklärte das Arbeitsgericht ... den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für unzulässig und verwies die Streitsache an das Verwaltungsgericht München.

16

Das Gericht hat in der mündlichen Verhandlung am 5. August 2020 Beweis erhoben über den Ablauf des Auswahlverfahrens für die Besetzung der Stelle eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin für das Sachgebiet Asylangelegenheiten als Teamleitung sowie stellvertretende Sachgebietsleitung in Vollzeit durch Einvernahme von Herrn S. als Zeugen.

17

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten sowie auf die Niederschrift über die mündliche Verhandlung am 5. August 2020 verwiesen.

Entscheidungsgründe

18

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die Zahlung einer Entschädigung zuzüglich Zinsen aus § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

19

1. Die Beteiligten unterfallen dem persönlichen Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Als Bewerberin für ein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis der dritten Qualifikationsebene gilt die Klägerin gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 24 Nr. 2 AGG als Beschäftigte im Sinne des AGG; der Beklagte als möglicher (künftiger) Dienstherr ist Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes, § 6 Abs. 2 AGG (vgl. auch BVerwG, U.v. 3.3.2011 - 5 C 16.10 - BVerwGE 139, 135).

20

2. Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG kann der oder die Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Voraussetzung für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG (vgl. BVerwG, U.v. 3.3.2011 - 5 C 16.10 - juris Rn. 14; VGH Mannheim, U.v. 10.9.2013 - 4 S 547/12 - juris Rn. 17; BAG, U.v. 17.8.2010 - 9 AZR 839/08 - juris Rn. 25; BAG, U.v. 28.4.2011 - 8 AZR 515/10 - juris Rn. 21).

21

Nach § 1 AGG ist Ziel des Gesetzes, Benachteiligungen u. a. aus Gründen des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen. Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG sind Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg. Anders als z. B. § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG („Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses“) setzt § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG keine Maßnahme des Arbeitgebers bzw. des Dienstherrn voraus, sondern lässt für den Anwendungsbereich des AGG Benachteiligungen in Bezug auf Bedingungen einschließlich Auswahlkriterien ausreichen.

22

Voraussetzung für einen Entschädigungsanspruch ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG. Eine Benachteiligung im Sinne des Benachteiligungsverbots des § 7 Abs. 1 AGG ist jede unterschiedliche Behandlung, die mit einem Nachteil verbunden ist. Nicht erforderlich ist, dass in Benachteiligungsabsicht gehandelt oder die Benachteiligung sonst schuldhaft bewirkt worden ist. Zu den Gründen, aus denen nach § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG eine Benachteiligung verboten ist, gehören auch Benachteiligungen wegen des Geschlechts.

23

Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Es ist erforderlich, dass die betreffende Person einer weniger günstigen Behandlung ausgesetzt ist als eine in einer vergleichbaren Situation befindliche Person, bei der das Merkmal nicht vorliegt (BAG, U.v. 28.4.2011 - 8 AZR 515/10 - juris Rn. 27). Gemäß § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Beeinträchtigung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt.

24

3. Gemessen hieran sind die in der Klage vorgebrachten Handlungen des Beklagten nicht geeignet, einen Erstattungsanspruch der Klägerin nach § 15 Abs. 2 AGG zu begründen.

25

Die Klägerin macht eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts geltend und beruft sich darauf, im Rahmen eines vom Beklagten durchgeführten Bewerbungsverfahrens aufgrund ihrer zu diesem Zeitpunkt bestehenden Schwangerschaft diskriminiert worden zu sein.

26

Die von der Klägerin geltend gemachte Benachteiligung kann nicht ausgemacht werden. Insbesondere fehlt es vorliegend an dem erforderlichen Kausalzusammenhang zwischen nachteiliger Behandlung (Nichtauswahl für die ausgeschriebene Stelle) und Schwangerschaft der Klägerin. Der Kausalzusammenhang ist nur gegeben, wenn die Benachteiligung an die Schwangerschaft anknüpft oder durch sie motiviert ist. Ausreichend ist, dass die Schwangerschaft Bestandteil eines Motivbündels ist, das die Entscheidung beeinflusst hat. Ein schuldhaftes Handeln oder gar eine Benachteiligungsabsicht sind nicht erforderlich.

27

Zwischen der Schwangerschaft der Klägerin und der Nichtauswahl für die ausgeschriebene Stelle hat hier kein Kausalzusammenhang bestanden, weil der Beklagte die Klägerin aus sachlichen Gründen nicht ausgewählt hat.

28

Der Zeuge S. hat in der mündlichen Verhandlung glaubhaft ausgeführt, dass beim ersten Auswahlgespräch am ... Oktober 2017 die Schwangerschaft der Klägerin nur am Ende des Gesprächs von der Klägerin angesprochen worden sei. Sie habe gefragt, ob die Schwangerschaft ein Problem darstellen würde, was die Vertreter des Beklagten sowie der Personalratsvorsitzende verneint hätten. Er selbst habe nicht darauf geachtet und aus den Bewerbungsunterlagen sei eine Schwangerschaft nicht ersichtlich gewesen. Nach den am ... Oktober 2017 geführten Gesprächen habe man den Bewerberkreis auf drei Bewerber eingegrenzt. Bei dem zweiten Auswahlgespräch am ... Februar 2018 sei er jedoch nicht dabei gewesen.

29

Aus dem vom Zeugen S. im April 2020 erstellten Gedächtnisprotokoll über das am ... Oktober 2017 geführte Bewerbungsgespräch geht hervor, dass die Klägerin zwar über genaue Abläufe im Bereich des Asylbewerberleistungsgesetzes oder der Aufenthaltsbeendigung kaum Aussagen treffen konnte und auch über die Strukturen des Beklagten nicht informiert war, trotzdem jedoch in die nähere Auswahl genommen worden ist, da sie geeigneter als die übrigen Bewerber erschien. Die Schwangerschaft ist von der Klägerin am Ende des Gesprächs thematisiert worden; im Übrigen hat die Schwangerschaft keine Berücksichtigung gefunden. Der Zeuge hat glaubhaft ausgeführt, dass er das Gedächtnisprotokoll im Jahr 2020 erstellen

konnte, da er sich bemüht habe, sich an das Gespräch zu erinnern. Dabei hätten ihm Unterhaltungen mit Kollegen und das Anfertigen von Notizen, die mittlerweile vernichtet worden seien, geholfen.

30

Auch aus der von dem Personalleiter des Beklagten erstellten und dem Gericht vorgelegten „Zusammenfassung Vorstellungsgespräche Teamleitung und stellvertretende SGL Asylwesen“ über das zweite Vorstellungsgespräch am ... Februar 2018 geht hervor, dass die Schwangerschaft der Klägerin im Auswahlverfahren keine Rolle gespielt hat. Im Zeitpunkt des zweiten Auswahlgesprächs war die Klägerin bereits nicht mehr schwanger. Im Übrigen geht aus der Zusammenfassung hervor, dass die Klägerin über wenig Detailwissen verfügt habe und hin und wieder unpassende, allgemeine Antworten gegeben habe. Auch hier ist die Schwangerschaft am Ende des Gesprächs von der Klägerin thematisiert worden, indem sie an die Auswahlkommission appellierte, sie als Mensch und nicht als Schwangere anzusehen. Im Übrigen hat die Schwangerschaft keine Berücksichtigung gefunden.

31

Aus alledem wird deutlich, dass die Klägerin nicht aufgrund ihrer Schwangerschaft benachteiligt worden ist. Der Zeuge S. hat zur Überzeugung der Kammer dargelegt, dass diese für ihn keine Rolle gespielt und daher keine Berücksichtigung bei der Auswahlentscheidung gefunden hat. Vielmehr ist die Klägerin zunächst in die engere Auswahl genommen und zu einem weiteren Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Dort hat sie schließlich im Vergleich zu den beiden anderen Bewerbern von ihrer Persönlichkeit, ihrem Auftreten, den fachlichen Kenntnissen und ihrer Führungserfahrung her nicht überzeugen können (vgl. „Zusammenfassung Vorstellungsgespräche Teamleitung und stellvertretende SGL Asylwesen“ über das zweite Vorstellungsgespräch am ...2.2018).

32

Die Ansicht der Klägerin, wonach das Bewerbungsverfahren ungewöhnlich abgelaufen sei, das Interesse stark abgenommen habe, als sie ihre Schwangerschaft mitgeteilt habe und sie zum zweiten Vorstellungsgespräch nur eingeladen worden sei, weil der Beklagte etwas habe „heilen“ wollen, hat sich nach dem Eindruck der Kammer in der mündlichen Verhandlung nicht bestätigt.

33

Soweit die Klägerin vorträgt, dass eine Mitarbeiterin des Beklagten ihr im Vorfeld telefonisch mitgeteilt habe, dass sie sich erst gar nicht bewerben müsse, wenn sie schwanger sei, ist dies vorliegend nicht entscheidungserheblich. Denn selbst wenn dieses Telefonat so stattgefunden hat, wie die Klägerin es beschreibt, hat sich dies nicht auf die Auswahlentscheidung auswirken können, denn diese Mitarbeiterin war nicht am Auswahlverfahren beteiligt.

34

4. Die Klägerin hat als unterlegene Beteiligte nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung beruht auf § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 der Zivilprozessordnung (ZPO).