LG München I, Endurteil v. 24.05.2023 – 11 O 14491/22

Titel:

Entschädigungsanspruch aufgrund Benachteiligung wegen Schwerbehinderung – Nichteinladung zum Bewerbungsgespräch für die Stelle eines stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden des Medizinischen Dienstes

Normenketten:

AGG § 1, § 2 Abs. 1 Nr. 1, § 3 Abs. 1 S. 1, § 6 Abs. 1, Abs. 3, § 7, § 15 Abs. 2, Abs. 4, § 22
SGB IX § 2 Abs. 3, § 156, § 164, § 165
SGB V § 278, § 279
ArbGG § 61b Abs. 1

Leitsätze:

1. Nach § 22 AGG genügt der Bewerber schon dann seiner Darlegungslast, wenn er Indizien vorträgt, die den ursächlichen Zusammenhang zwischen der Benachteiligung wegen eines verbotenen Merkmals mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vermuten lassen. Dabei genügt der Vortrag von Hilfstatsachen, die zwar nicht zwingend den Schluss auf die Kausalität zulassen, aber die Annahme rechtfertigen, dass die Kausalität gegeben ist. Dafür genügt allerdings nicht allein der Nachweis, einer geschützten Gruppe (hier: Behinderter iSv § 1 AGG aufgrund Gleichstellung gem. § 2 Abs. 3 SGB IX) anzugehören. (Rn. 21 und 22) (redaktioneller Leitsatz)
2. Bei der ausgeschriebenen Stelle eines stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden des Medizinischen Dienstes handelt es sich nicht um einen Arbeitsplatz iSv § 156 Abs. 1 SGB IX, auf den die Verfahrensvorschriften der §§ 164, 165 SGB IX Anwendung finden. (Rn. 24 – 30) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Arbeitnehmer, Behinderung, Personalrat, Bewerber, Bescheid, Arbeitgeber, Arbeitsleistung, GdB, Streitwert, Schwerbehindertenvertretung, Ermessen, Beteiligung, Benachteiligungsverbot, Arbeitsplatz, Kosten des Rechtsstreits, Ermessen des Gerichts, ausgeschriebene Stelle, Diskriminierung, Gleichstellung mit einer schwerbehinderten Person, Bewerbungsgespräch, Vorstandsvorsitzender, Medizinischer Dienst, Organ, Gleichbehandlung

Vorinstanzen:

LArbG München, Beschluss vom 07.10.2022 – 5 Ta 129/22
ArbG München, Beschluss vom 22.04.2022 – 7 Ca 1861/22

Fundstellen:

LSK 2023, 18350
NZA 2023, 1197

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

III. Das Urteil ist gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrags vorläufig vollstreckbar.

Beschluss

Der Streitwert wird auf 40.993,25 € festgesetzt.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um Entschädigungsansprüche gemäß § 15 Abs. 2 AGG.

2
Der Beklagte suchte mit Stellenanzeige vom 13.10.2021 zum 01.06.2022 einen Stellvertreter bzw. eine Stellvertreterin des Vorstandsvorsitzenden für die Dauer von sechs Jahren. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben regelt die bei dem Beklagten geltende Satzung vom 10.03.2021 in § 16 Abs. 2, dass die oder der Vorstandsvorsitzende und ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter hauptamtlich die Geschäfte führen und diesen gerichtlich und außergerichtlich vertreten. Auf die Satzung des Beklagten vom 10.03.2021 wird Bezug genommen.

3
Der 61-jährige Kläger, welcher mit Bescheid vom 29.11.2021 mit einem GdB von 30 einem schwerbehinderten Menschen gem. § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellt wurde, war seit dem 01.01.2007 bei dem Beklagten zuletzt als Leiter Fachbereich xx im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig. Infolge einer Kündigung des Beklagten vom 10.03.2021 einigten sich die Parteien im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens vor dem Arbeitsgericht München (Az. 41 Ca 10587/20) darauf, dass das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2022 endete und der Kläger ab dem 01.03.2021 von der Erbringung der Arbeitsleistung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freigestellt war.

4
Mit Schreiben vom 30.11.2021 bewarb er sich auf die seit 13.10.2021 ausgeschriebene Stelle „Stellvertretende Vorstandsvorsitzende/stellvertretender Vorstandsvorsitzender (m/w/d)" bei dem Beklagten. Das Monatsgehalt dieser Stelle betrug ab Juni 2022 12.927,57 € brutto. Am 17.12.2021 erhielt der Kläger vom Vorstandsvorsitzenden des Beklagten eine Absage, ohne zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden zu sein. Der Beklagte beteiligte im Rahmen des Bewerbungsverfahrens weder den Personalrat noch die Schwerbehindertenvertretung. Die Stelle wurde an eine andere Bewerberin vergeben.

5
Mit Schreiben vom 10.01.2022 machte der Kläger einen Entschädigungsanspruch aufgrund Diskriminierung wegen seiner Gleichstellung mit einer schwerbehinderten Person im Rahmen seiner Bewerbung auf die Stelle als stellvertretender Vorstandsvorsitzender geltend. Diesen wies der Beklagte mit Schreiben vom 25.01.2022 zurück Der Kläger behauptet, der Beklagte habe bei der Vorbereitung und der Stellenausschreibung nicht geprüft, ob die Stelle mit einem Schwerbehinderten oder einer gleichgestellten Person besetzt werden könne.

6
Er ist der Ansicht, der Beklagte sei gem. § 165 SGB IX dazu verpflichtet, schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Daneben enthalte auch § 164 SGB IX Verfahrensvorschriften, die der Beklagte nicht eingehalten habe, etwa die Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats sowie der Schwerbehindertenvertretung. Bei der ausgeschriebenen Stelle als stellvertretende Vorstandsvorsitzende / stellvertretender Vorstandsvorsitzender handele es sich um einen Arbeitsplatz i. S. d. §§ 156, 164 f. SGB IX, so dass diese Schutzvorschriften anwendbar seien. Der Begriff des „Arbeitsplatzes“ in § 156 SGB IX sei weiter als die Regelung des ArbGG auszulegen. Der stellvertretende Vorstand sei darüber hinaus engen Weisungen und den Normen des SGB V unterworfen. Die Missachtung sämtlicher Vorschriften des SGB IX zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen stelle daher ein Indiz im Sinne des § 22 AGG für eine Diskriminierung aufgrund seiner Behinderung dar. Folglich stehe ihm gegen den Beklagten ein Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 AGG zu, da er aufgrund seiner Behinderung im Rahmen seiner Bewerbung auf die Stelle als stellvertretender Vorstandsvorsitzender benachteiligt worden sei.

7
Der Kläger beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger eine Entschädigung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, die aber 40.993.25 € nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5% über dem Basiszinssatz seit 10.01.2022 zu zahlen.

8
Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

9
Der Beklagte trägt vor, Grund für die Ablehnung des Klägers sei das zerrüttete Vertrauensverhältnis zwischen dem Kläger und dem Beklagten gewesen, weshalb es auch zu der Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers als Leiter des Fachbereichs xx gekommen sei.

10
Der Beklagte ist der Ansicht, die ausgeschriebene Stelle sei kein Arbeitsplatz i. S. d. § 156 SGB IX, sodass die Verfahrensvorschriften der §§ 164 f. SVB IX nicht anwendbar seien und folglich auch nicht verletzt sein könnten. Bei der Vorstandsstelle des Beklagten handele es sich gemäß § 279 Abs. 1 SGB V um Organe des Beklagten. Diese seien keine Arbeitnehmer, weil sie Arbeitgeber- und keine Arbeitnehmerfunktionen ausüben. Im Übrigen sei der Kläger ohnehin offensichtlich ungeeignet im Sinne des § 165 Satz 4 SGB IX gewesen. Darüber hinaus habe der Kläger die Bewerbung auch nicht ernst gemeint, sondern mit der Bewerbung nur die Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen gemäß § 15 Abs. 2 AGG bezweckt.

11
Am 01.02.2022 hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht München (Az. 7 Ca 1861/22) auf Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG geklagt. Nachdem der Beklagte die sachliche Zuständigkeit des Gerichts gerügt und die Verweisung an das zuständige Zivilgericht beantragt hatte, hat das ArbG München den Rechtsstreit mit Beschluss vom 22.04.2022 an das Landgericht München I verwiesen. Die hiergegen eingelegte sofortige Beschwerde hat das LAG München mit Beschluss vom 07.10.2022 zurückgewiesen.

12
Hinsichtlich der Einzelheiten des Parteivorbringens wird Bezug genommen auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteivertreter nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 25.04.2023.

Entscheidungsgründe

13
Die zulässige Klage ist unbegründet.

I.

14
Die Klage ist zulässig. Das Landgericht München I ist gemäß §§ 23 Nr. 1, 71 Abs. 1 GVG sachlich und gemäß §§ 12, 17 Abs. 1 ZPO örtlich zuständig. Der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gemäß § 13 GVG ist eröffnet. Der Rechtsstreit wurde vom Arbeitsgericht München (Az. 7 Ca 1861/22), sowie auf die sofortige Beschwerde hin vom Landesarbeitsgericht (Az. 5 Ta 129/22) an das Landgericht München I verwiesen. Der Verweisungsbeschluss ist hinsichtlich des Rechtswegs gem. § 17a Abs. 2 Satz 3 GVG bindend.

II.

15
Die Klage ist jedoch unbegründet.

16
Dem Kläger war eine Geldentschädigung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG nicht zuzuerkennen, da der Beklagte weder durch die Nichteinladung des Klägers zu einem Vorstellungsgespräch noch durch die Ablehnungsentscheidung den Kläger im Zuge seiner Bewerbung vom 30.11.2021 aufgrund dessen Gleichstellung gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX benachteiligte.

1. Anwendbarkeit des AGG

17
Das AGG ist anwendbar. In persönlicher Hinsicht ist das AGG gem. § 6 Abs. 1 AGG auf Beschäftigte anwendbar, worunter gem. § 6 Abs. 3 AGG auch Organmitglieder fallen. Gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG gelten als Beschäftigte auch Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. Ob die vorliegend in Frage stehende Tätigkeit einer Organstellung oder einem Arbeitsverhältnis entspricht, kann für die Anwendbarkeit des AGG zunächst dahinstehen (BGH, Urteil vom 23.04.2012 – II ZR 163/10, Rn. 17). Das AGG ist gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG auch sachlich anwendbar, da der Kläger aufgrund seiner Gleichstellung gem. § 2 Abs. 3 SGB IX dem Behindertenbegriff gem. § 1 AGG unterfällt (vgl. BAG, Urt. v. 18.9.2014 – 8 AZR 759/13).

18
Der Kläger wurde auch unmittelbar im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG benachteiligt, weil er im Laufe des Bewerbungsverfahrens eine weniger günstigere Behandlung erfuhr, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Ferner hat der Kläger seinen Entschädigungsanspruch innerhalb der Frist des §§ 15 Abs. 4 AGG, 61 b I ArbGG geltend gemacht.

2. Benachteiligung des Klägers

19
a) Der Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG setzt jedoch, wie sich aus dem systematischen Zusammenhang mit § 15 Abs. 1 AGG ergibt, ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG voraus. Ein solcher Verstoß war dem Beklagten in keiner Weise vorzuwerfen.

20
Der Kausalzusammenhang zwischen nachteiliger Behandlung und der Gleichstellung des Klägers ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an das verpönte Merkmal angeknüpft oder durch es motiviert ist. Hierbei ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche Motiv für das Handeln ist. Ausreichend ist, dass es Bestandteil eines Motivbündels ist, das die Entscheidung beeinflusst hat. Auf schuldhaftes Handeln oder eine Benachteiligungsabsicht kommt es nicht an (BAG, NJOZ 2015, 1065 = NZA 2015, 896; LAG Baden-Württemberg, NZA-RR 2015, 163; ArbG Karlsruhe NZA-RR 2016, 294). Aus dem bisherigen Vortrag des hierfür darlegungs- und beweisbelasteten Klägers ergeben sich nicht einmal ansatzweise Anhaltspunkte, welche dessen Gleichstellung gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX zumindest als Teil eines Motivbündels für die Ablehnung des Klägers als Bewerber für die ausgeschriebene Stelle des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden darstellen lassen.

21
b) Nach § 22 AGG genügt der Bewerber allerdings schon seiner Darlegungslast, wenn er Indizien vorträgt, die die den ursächlichen Zusammenhang zwischen Benachteiligung wegen eines verbotenen Merkmals mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vermuten lassen. Dabei genügt der Vortrag von Hilfstatsachen, die zwar nicht zwingend den Schluss auf die Kausalität zulassen, aber die Annahme rechtfertigen, dass die Kausalität gegeben ist. Die bloße Möglichkeit eines Kausalzusammenhangs genügt nicht. Liegt eine Vermutung für die Benachteiligung vor, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmung zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

22
Eine derartige Hilfstatsache, die eine Benachteiligung wegen seiner Gleichstellung im Sinne des vermuten lassen (§ 22 AGG), hat der Kläger jedoch auch weder hinreichend vorgetragen noch bewiesen. Allein der Nachweis, einer geschützten Gruppe anzuhören, genügt hierfür nicht.

23
Die erforderlichen Indizien können auch nicht darin gesehen werden, dass die Beklagte die Verfahrensvorschriften der §§ 164, 165 SGB IX nicht beachtet hat, indem der Kläger etwa entgegen § 165 Satz 3 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde und entgegen § 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX nicht die erforderlichen Vertretungen bei der Prüfung beteiligte, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.

24
Diese Verfahrensvorschriften sind vorliegend nämlich nicht anwendbar, weil sich der Kläger nicht auf einen Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX beworben hat, was die §§ 164, 165 SGB IX nach ihrem Wortlaut aber ausdrücklich voraussetzen.

25
Arbeitsplätze im Sinne des SGB IX sind nach der Legaldefinition des § 156 Abs. 1 SGB IX alle Stellen, auf denen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die Abgrenzung ist dabei parallel zum Arbeitsrecht vorzunehmen. Auch dort fehlt die gesetzliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs. Maßgeblich sind die von Rechtsprechung und Literatur entwickelten Kriterien auf Grundlage des § 611 BGB. Nach der Rechtsprechung des BVerwG und des BSG wird der Begriff des Arbeitsplatzes damit unter anderem durch das Bestehen eines Anstellungsverhältnisses als rechtliches Element und der damit verbundenen Arbeitnehmereigenschaft geprägt (BSG, NZS 2021, 762, vgl. BVerwG, NZA-RR 2013, 534, 535 Rn. 10; Joussen in Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, 5. Aufl. 2019, § 156 Rn. 11). Dieses rechtliche

Element beurteilt sich nach den für das Arbeitsrecht entwickelten Maßstäben (BSG, NZS 2021, 762, 764, vgl. BVerwG, NZA-RR 2013, 534; BVerwG, NZA 2003, 1094; BVerwG, NZA 1999, 826). Entscheidend ist danach die vertraglich geschuldete Erbringung von Diensten in persönlicher Abhängigkeit; der Arbeitnehmer muss weisungsabhängig und in die Organisation des Arbeitgebers eingegliedert sein (BSG, NZS 2021, 762; BVerwG NZA 2003, 1094; BAG NJW 1998, 3796).

26
Unter Beachtung dieser Grundsätze handelte es sich bei der ausgeschriebenen Stelle des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden nicht um einen Arbeitsplatz im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX.

27
Der Vorstand und der Verwaltungsrat sind Organe des Medizinischen Dienstes, § 279 Abs. 1 SGB V. Nach § 279 Abs. 7 SGB V besteht der Vorstand aus der oder dem Vorstandsvorsitzenden und der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter. Bei der hier in Rede stehenden Position des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden handelt es sich somit um eine Organstellung.

28
Organmitglieder einer juristischen Person oder Körperschaft sind jedoch keine Arbeitnehmer, da sie keine Arbeitnehmerfunktion ausüben, sondern vielmehr Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen (vgl. VG Magdeburg BeckRS 2008, 34154 Rn. 20; BVerwG NZA 1999, 826, 827; Edenfeld, NZA 2006, 126, 127).

29
Aus der Satzung der Beklagten vom 10.03.2021 sowie aus § 279 Abs. 7 Satz 2 und Satz 3 SGB V ergibt sich eine unbeschränkte Geschäftsführung des Vorstandsvorsitzenden und seines Stellvertreters ebenso wie deren gerichtliche und außergerichtliche Vertretungsmacht (§ 16 Abs. 2 der Satzung). Anhaltspunkte dafür, dass das in Aussicht genommene, der Organstellung zugrundeliegende Rechtsverhältnis materiell rechtlich als abhängiges Arbeitsverhältnis ausgestaltet werden sollte, sind nicht gegeben. Der Kläger hat lediglich pauschal behauptet, dass der stellvertretende Vorstand keine eigene Handlungsmöglichkeit habe und eher einem Abteilungsleiter entspräche. Ein diesbezüglich schlüssiger Tatsachenvortrag findet sich jedoch nicht.

30
Vielmehr ist maßgebend, dass der Vorstand des Beklagten gegenüber den Arbeitnehmern eine Arbeitgeberstellung ausfüllt, die mit entsprechenden Befugnissen ausgestattet und regelmäßig mit einer Arbeitnehmerstellung nicht vereinbar ist. Der Verwaltungsrat ist gemäß § 7 Nr. 7 der Satzung der Beklagten nur für den Erlass allgemeiner Richtlinien für die Führung der Verwaltungsgeschäfte des Vorstandes zuständig. Eine fachliche Weisungsbefugnis des Verwaltungsrates gegenüber dem Vorstand ist damit jedoch nicht verbunden (Heberlein, BeckOK SozR 68. Ed., § 279 SGB V Rn. 11).

31
Für den Vorstand als Organ einer Aktiengesellschaft ist im Übrigen bereits entschieden, dass aufgrund der eigenen Verantwortung (§ 76 Abs. 1 AktG), die keinen Weisungen unterliegen kann, eine Arbeitnehmereigenschaft ausscheidet (BGH 28.4.2008, II ZR 264/06; Spindler/Stilz/Fleischer § 76 AktG, Rn. 57 f.; Kölner Komm AktG-Mertens/Cahn § 76 Rn. 44; MüKoAktG-Spindler, § 76 AktG Rn. 22; GroßkommAktG-Kort § 76 AktG Rn. 5 ff., 42).

32
Wenngleich die Vorschrift der §§ 154 ff. SGB IX grundsätzlich die Teilhabe der Schwerbehinderten am Arbeitsleben erleichtern sollen, handelt es sich damit um eine gesetzgeberische Grundentscheidung, dass die Normen nur auf Arbeitsverhältnisse Anwendung finden sollen (vgl. OVG Koblenz, Urteil vom 06.10.2022 – 7 A 11104/21).

33
Ohne Bedeutung ist dabei, dass der Kläger noch bis zum 30.06.2022 in einem Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten stand, da es lediglich auf die ausgeschriebene Stelle ankommt und es sonst zu einer Ungleichbehandlung von bereits angestellten Bewerbern zu übrigen Bewerbern kommen würde.

34
Da somit schon kein Arbeitsplatz i. S. d. § 156 Abs. 1 SGB IX vorliegt, kann es offenbleiben, ob § 165 Satz 4 SGB IX eingreift. Ebenfalls kommt es auf die subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung nicht mehr an.

35
Die Klage war daher abzuweisen. Etwaige Ausführungen zur Entschädigungshöhe waren ebenfalls nicht mehr veranlasst, da dem Kläger bereits dem Grunde nach kein Anspruch zusteht.

III.

36
1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

37
2. Die vorläufige Vollstreckbarkeit richtet sich nach § 709 ZPO.

38
3. Der Streitwert richtet sich nach § 48 Abs. 1 GKG, §§ 3 ff. ZPO.