

Urteil

ArbG Hamburg, §§ 611 a, 823, 847 BGB Diskriminierung bei der Einstellung

Eine Diskriminierung der Bewerberin ist dann gegeben, wenn der Arbeitgeber ihr allein auf Grund ihres Geschlechts keine Chance zur Berücksichtigung ihrer Bewerbung eingeräumt hat.

Für den Anspruch auf Schadensersatz wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber die Bewerberin bei gesetzeskonformem Verhalten eingestellt hätte.

Urteil des ArbG Hamburg vom 5.3.1986 - 23 Ca 304/85 -

Zum Sachverhalt:

Der Beklagte ist ein Tierschutzverein in Hamburg. Im April/Mai 1985 suchte er eine Ersatzkraft für den Spätdienst, zuerst innerbetrieblich, dann durch eine Stellenanzeige in einer Tageszeitung: „Für Spätdienst im Tierheim (Bewachung und Tierannahme) ein- bis zweimal monatlich 7 Tage (40 Stunden) suchen wir zuverlässigen Mitarbeiter.“ Als monatliches Entgelt waren DM 823,64 vorgesehen.

Die Klägerin trug vor, sie habe sich unter Einreichung von Bewerbungsunterlagen auf die Stelle beworben, habe dann aber einen Anruf des Geschäftsführers der Beklagten erhalten, der ihr mitgeteilt habe, daß die Klägerin für die Position nicht in Betracht käme, weil eine Frau nicht eingestellt werden solle. Auf Nachfrage der Klägerin, warum dies so sei, habe der Geschäftsführer erklärt, es handle sich um eine Bewachungstätigkeit, die von einer Frau nicht geleistet werden könne — es sei manchmal gefährlich und auch ziemlich anstrengend, es liefen da z.B. Zigeuner rum, die nachts Tiere klauen würden und da müsse jemand auf dieser Position entsprechend und sehr schnell handeln.

Der Betriebsrat hatte der Einstellung eines männlichen Bewerbers erfolgreich widersprochen, weil bei den dem Betriebsrat vorgelegten Bewerbungsunterlagen keine einzige Bewerbung einer Frau beigelegt habe und deshalb die sichere Vermutung gegeben war, daß vorhandene Bewerbungen von Frauen nicht weiter gegeben worden waren. Die Klägerin trug vor, daß der Geschäftsführer der Beklagten auch gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden sich dahingehend geäußert habe, daß wegen der Gefährlichkeit der Bewachungstätigkeit die Beschäftigung von Frauen auf diesen Positionen nicht in Betracht komme.

Die Beklagte dagegen trug im Verfahren vor, daß nicht mehr festgestellt werden könne, ob die Klägerin sich beworben habe. Der Geschäftsführer habe in keinem Telefonat mit Bewerberinnen geäußert, daß wegen der Gefährlichkeit der Bewachungstätigkeit Frauen nicht in Betracht kämen bzw. diese Tätigkeiten in besonderem Maße für Frauen gefährlich seien. In der mündlichen Verhandlung trug der Beklagte vor, daß häufiger versucht werde, in das 30.000 qm große Gelände einzubrechen, um eingelieferte Tiere herauszuholen. Aufgrund dieser Umstände könnte eine solche Stelle zwar auch von einer Frau besetzt werden, man müsse aber darauf hinweisen, daß die besonderen Umstände den sich bewerbenden Frauen zu veranschaulichen seien. Nur dies habe der Geschäftsführer des Beklagten in mehreren Telefonaten mit Bewerberinnen getan.

Die Klägerin beantragte, den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin Schadensersatz zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt bliebe, der aber 4.995,85 DM (6 Monatsgehälter plus 1,45 DM Bewerbungskosten) nicht unterschreiten sollte. Das Gericht hat der Klage stattgegeben.

Aus den Gründen:

I.

Die Kammer ist der Auffassung, daß die Klägerin beim Zugang zu der von dem Beklagten ausgeschriebenen Stelle dergestalt diskriminiert worden ist, daß die Klägerin aufgrund ihres Geschlechts nicht in das Verfahren um die angestrebte Stelle aufgenommen worden ist.

Eine Diskriminierung wegen des Geschlechts beim Zugang zu einer Beschäftigung — so zutreffend das Arbeitsgericht Hamm im Urteil vom 6.11.1984 (DB 1984, 2700)* — ist eine in der Motivwelt des Arbeitgebers bzw. der für diesen handelnden natürlichen Person angesiedelte subjektive Tatsache. Sie läßt sich bis auf den Fall, daß die handelnde Person die Diskriminierung zugesteht, nur anhand von Indizien feststellen.

Gemäß § 611 a Abs. 1 BGB sind, was die Feststellung der Diskriminierung als solche anlangt, Tatsachen ausreichend, die die Diskriminierung lediglich vermuten lassen, nicht also dem Gericht die volle Überzeugung von der Diskriminierung begründen müssen. Gelingt dem Arbeitnehmer die Glaubhaftmachung der Vermutungstatsachen im Sinne des § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB, so wird der Arbeitgeber beweibelastet, d.h., er muß beweisen, daß im konkreten Fall keine Geschlechtsdiskriminierung vorliegt (zusammenfassend: Schleicher, Gleichbehandlung der Geschlechter, in: AR-Blattei D, Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis II, zur Beweislastverteilung bei der Geltendmachung von Geschlechtsdiskriminierungen unter D. VI.).

Die Kammer ist der Überzeugung, daß die Klägerin aufgrund ihres Geschlechts nicht in das Verfahren um die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle mit aufgenommen und dadurch benachteiligt worden ist. Die Klägerin hat hinreichend dargetan und glaubhaft gemacht bzw. bewiesen, daß Tatsachen vorhanden sind, die der Kammer die Überzeugung vermitteln, daß die Klägerin diskriminiert worden ist.

Nach dem insoweit gemäß § 294 ZPO glaubhaft gemachten Vortrag der Klägerin und dem Ergebnis der Beweisaufnahme sowie der Stellenausschreibung sind folgende Vermutungstatsachen für die Kammer gegeben:

- Die Stellenausschreibung im Hamburger Abendblatt entspricht nicht den Voraussetzungen gemäß § 611 b BGB hinsichtlich einer geschlechtsneutralen Arbeitsplatzbeschreibung;

- das Telefonat mit dem Geschäftsführer des Beklagten, in dem der Geschäftsführer des Beklagten der Klägerin u.a. mitgeteilt hat, daß die Bewerbung der Klägerin für die Position im Spätdienst angekommen sei, die Klägerin aber nicht für die Position in Betracht käme, weil für die Tätigkeit die Einstellung einer Frau nicht vorgesehen sei;

* in: STREIT 1/85, S. 30 ff.

- die Äußerung des Geschäftsführers des Beklagten gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden des Betriebsrats bei dem Beklagten, daß wegen der Gefährlichkeit der Bewachungstätigkeit die Beschäftigung von Frauen nicht in Betracht komme.

Damit hat der Beklagte zum Ausdruck gebracht, daß er an der Klägerin allein deshalb nicht interessiert ist, weil die Klägerin weiblichen Geschlechts ist. Der Beklagte hat damit die Klägerin wegen ihres Geschlechts benachteiligt. Denn wenn einer Bewerberin nicht einmal die Möglichkeit eingeräumt wird, zu den nach Ansicht des Beklagten gegebenen Besonderheiten der Tätigkeit im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs Stellung zu nehmen, liegt eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vor.

Demgegenüber hat der Beklagte keine Tatsachen bzw. Umstände vorgetragen, wonach nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist — § 611 a Abs. 1 Satz 3, letzter Halbsatz BGB.

Entgegen der Ansicht des Beklagten begründet die Gefährlichkeit der Tätigkeit nicht von vorn herein, daß Frauen dafür nicht besonders geeignet sind. Es gibt von der Körperkraft und Sportlichkeit her ebenso schwache wie starke Männer als auch Frauen. Entscheidend ist nach Auffassung der Kammer die einzelne Person, aber nicht das Geschlecht. Es kann aber dahin stehen, ob durch die Auffassung des Beklagten schon eine Diskriminierung der Klägerin begründet ist, da der Beklagte gegenüber den von der Klägerin dargelegten und glaubhaft gemachten Vermutungstatsachen keine Tatsachen und Umstände gemäß § 611 a Abs. 1 Satz 3, letzter Halbsatz BGB vorgetragen hat und damit die Diskriminierung gemäß § 611 a Abs. 1 BGB gegeben ist.

Dem steht auch nicht der Vortrag des Beklagten entgegen, daß die Bewerbung der Klägerin dem Beklagten nicht vorgelegen habe. Die Kammer ist zumindest nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme durch Einvernahme von Herrn W. (dem Geschäftsführer der Beklagten - d. Red.) der Auffassung, daß der Beklagte diesen Vortrag nicht hat beweisen können. Nach alledem ist die Kammer der Überzeugung, daß die Klägerin diskriminiert worden ist.

II.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Ersatz immateriellen Schadens in der Gewährung von Schmerzensgeld aufgrund der festgestellten Diskriminierung. Der Höhe nach hält die Kammer ein Schmerzensgeld von 4.994,40 DM für angemessen, somit 6 Monatsgehälter. Ferner kann die Klägerin die aufgewandten Bewerbungskosten in Höhe von 1,45 DM verlangen.

1.

Der Klägerin stehen die von ihr aufgewandten Bewerbungskosten in Höhe von 1,45 DM gemäß § 611 a Abs. 2 BGB zu. Gemäß § 611 a Abs. 2 BGB

umfasst die Höhe des Schadensersatzanspruchs den Ersatz des Schadens, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertraut, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen eines Verstosses gegen das Benachteiligungsverbot des § 611 a Abs. 1 BGB unterbleiben. D.h., daß die Klägerin die Bewerbungskosten in Höhe von 1,45 DM verlangen kann.

§ 611 a Abs. 2 BGB ist einer Auslegung, die einen höheren Schadensersatz als den Vertrauensschaden, also den Ersatz der Bewerbungskosten, ermöglicht, nicht zugänglich. Der höchst zulässige Schadensersatz ist abschließend in § 611 a Abs. 2 BGB auf den Vertrauensschaden festgelegt, die Begrenzung gilt gleichzeitig für andere gegebene vertragliche, quasi-vertragliche oder deliktische Ansprüche (ArbG Hamburg, Urteil v. 7.3.1985, DB 85, 1402).*

2.

Der Klägerin steht — unabhängig von § 611 a Abs. 2 BGB ein Schadensersatzanspruch gemäß § 823 Abs. 2 i.V.m. § 611a Abs. 1, Satz 1, § 823 Abs. 1 sowie § 847 BGB in Höhe von 4.992,95 DM zu. Die Kammer ist der Auffassung, daß die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 611 a Abs. 1 BGB bei der Bewerbung in Anwendung des Bundesdeutschen Zivilrechts unter Außerachtlassung des richtlinienwidrigen § 611 a Abs. 2 BGB zu bestimmen sind.

2.1

Durch die in § 611 a Abs. 2 BGB vorgenommene Beschränkung des Schadensersatzanspruchs auf den Vertrauensschaden (Palandt-Putzo, BGB, 44. Aufl., Anm. 4 c zu § 611 a) hat der Gesetzgeber sich damit begnügt — so zutreffend das Arbeitsgericht Hamburg im Urteil vom 7.3.1985 —, einem z.B. bei der Einstellung diskriminierten Bewerber oder einer diskriminierten Bewerberin einen rein symbolischen Schadensersatzanspruch zuzusprechen, der in der Regel wenige DM — wie der vorliegende Fall zeigt — betragen würde. Diese gesetzliche Regelung ist daher nicht geeignet, einen Arbeitgeber davon abzuhalten, Bewerber, bzw. Bewerberinnen bei der Einstellung zu diskriminieren. Demgegenüber hat der Europäische Gerichtshof in seinen Urteilen vom 10.4.1984 (DB 1984, 1042 = RdA 1984, 252 = NZA 1984, 157)** die Zubilligung des Vertrauensschadens an eine wegen ihres Geschlechts diskriminierte Bewerberin durch § 611 a Abs. 2 BGB als nicht mit der EG-Richtlinie 76/207 im Einklang befindlich bezeichnet. Der Europäische Gerichtshof führt unter Ziffer 3 der Urteile aus:

Die Richtlinie 76/207 überläßt es zwar den Mitgliedstaaten, die Sanktionen für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot unter den verschiedenen Möglichkeiten auszuwählen, die zur Verwirklichung des Ziels der Richtlinie geeignet sind; entscheidet sich ein Mitgliedstaat jedoch dafür, als Sanktion für einen Verstoß gegen dieses Verbot

* in: STREIT 2/85, S. 57 ff.

** in: STREIT 3/84, S. 84 ff.

eine Entschädigung zu gewähren, so muß diese jedenfalls, damit ihre Wirksamkeit und abschreckende Wirkung gewährleistet sind, in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadensersatz, wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten, hinausgehen. Es ist Sache des nationalen Gerichts, das zur Durchführung der Richtlinie erlassene Gesetz unter voller Ausschöpfung des Beurteilungsspielraums, den ihm das nationale Recht einräumt, in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts auszulegen und anzuwenden."

2.2

In Literatur und Rechtsprechung ist umstritten, ob ein Rückgriff auf die allgemeinen Schadensersatzbestimmungen durch § 611 a Abs. 2 BGB ausgeschlossen ist. Das LAG Niedersachsen führt im Urteil vom 23.11.1984 (DB 1985, 1401 = NZA 1985, 327) aus, daß erhebliche Zweifel bestehen, ob die aufgrund der Ausführungen des EuGH gebotene Anpassung des § 611 a Abs. 2 BGB jedenfalls zur Zeit vom Gericht vorgenommen werden darf, da die Anpassung gemeinschaftswidrigen Rechts grundsätzlich Aufgabe des Gesetzgebers ist. Dem gegenüber gehen das Arbeitsgericht Hamm im Urteil vom 6.9.1984 (DB 1984, 2700) und das Arbeitsgericht Hamburg im Urteil vom 7.3.1985 (DB 1985, 1402) davon aus, daß die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot bei dem Abschluß des Arbeitsvertrages in Anwendung des Bundesdeutschen Zivilrechts unter Außerachtlassung des richtlinienwidrigen § 611 a Abs. 2 BGB zu bestimmen sind. Das Arbeitsgericht Oberhausen ist im Urteil vom 8.2.1985 (NZA 1985, 252) zu den allgemeinen Schadensersatzbestimmungen deswegen gelangt, weil § 611 a Abs. 2 BGB nach seinem Wortlaut nur dann einen Schadensersatzanspruch gewährt, wenn ein Arbeitsverhältnis aufgrund eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht begründet worden ist. Es muß also – so das ArbG Oberhausen – im Einzelfall festgestellt werden, daß die Bewerberin oder der Bewerber die Stelle bekommen hätte, wenn sie oder er nicht aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt worden wäre (vgl. zur Literatur zuletzt: Bertelsmann/Pfarr, DB 1984, 1297; Zuleeg RdA 1984, 325; Birk, NZA 1984, 145; Bleckmann DB 84, 1574).

2.3.

Die Kammer schließt sich der Auffassung an, daß die allgemeinen Schadensersatzbestimmungen nicht durch § 611 a Abs. 2 BGB ausgeschlossen sind. § 611 a Abs. 2 BGB stellt, im Lichte der Entscheidungen des EuGH vom 10.4.1984 ausgelegt, nur einen Sonderfall des Schadensersatzes dar, ohne die allgemeinen Bestimmungen des § 823 BGB auszuschließen (Bleckmann, DB 84, 1574 (1576 f.) m.w.N. in Fn. 18; Zuleeg, RdA 84, 325 (330 f.); Bertelsmann/Pfarr, DB 84, 1297 (1300 f.)). So auch die Stellungnahme der Bundesregierung in den Verfahren vor dem EuGH (ArbG Hamm, DB 84, 2700).

2.3.1

Der Schadensersatzanspruch der Klägerin ergibt sich aus den §§ 823 Abs. 2, 611 a Abs. 1, 847 BGB.

„Der § 611 a Abs. 1 BGB ist als Schutzgesetz im Sinne der Vorschrift des § 823 Abs. 2 BGB anzusehen. Die Diskriminierung der Klägerin durch die Beklagte stellt gleichzeitig auch eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar, das als sonstiges Recht im Sinne von § 823 Abs. 1 BGB anerkannt ist. Unter dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht wird das Recht des Einzelnen auf Achtung seiner Menschenwürde und auf Entfaltung seiner individuellen Persönlichkeit verstanden. Hierzu gehört auch die Ausfüllung einer Berufsrolle, die ein allgemein anerkanntes und wegen ihrer Gesellschaftsdienlichkeit unverzichtbares Element menschlicher Sinngabe ist und deren Verlust einen besonderen immateriellen Schaden begründet.

§ 611 a Abs. 1 BGB hat den Inhalt des allgemeinen Persönlichkeitsrechts für den Bereich des Zugangs zur Beschäftigung weiter konkretisiert. Frauen dürfen beim Zugang zur Beschäftigung nicht benachteiligt werden, das Geschlecht bei der Auswahlentscheidung keine Rolle spielen. Stellt der Arbeitgeber gleichwohl auf das Geschlecht der Bewerberinnen oder Bewerber ab, so liegt darin eine Verletzung der individuellen Entfaltungsmöglichkeit und der Chancen zu gesellschaftlicher Teilhabe. Diese erhebliche Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gilt nicht nur für diejenigen Bewerberinnen, die im Falle einer diskriminierungsfreien Entscheidung eingestellt worden wären, sondern für alle Bewerberinnen, denen aufgrund ihres Geschlechts keine Chance zur Berücksichtigung eingeräumt worden ist.“ (Bertelsmann/Pfarr, DB 1984, 1297 (1300))

Deshalb ist es auch unerheblich, ob die Klägerin die bestqualifizierte Bewerberin war und der Beklagte sie bei gesetzeskonformem Verhalten eingestellt hätte. Denn die Diskriminierung der Klägerin war, wie oben ausgeführt, darin begründet, daß der Beklagte ihr allein aufgrund ihres Geschlechts keine

Chance zur Berücksichtigung ihrer Bewerbung eingeräumt hat.

2.3.2

Dabei ist weitere Voraussetzung für einen Anspruch gemäß § 823 BGB, daß der Beklagte die Verletzung des Benachteiligungsverbotes verschuldet hat. Zwar kann nach dem Inhalt des § 611 a Abs. 1 BGB als Schutzgesetz gegen dieses auch ohne Verschulden verstoßen werden, § 823 BGB verlangt aber schuldhaftes, ausreichend allerdings fahrlässiges Handeln (Palandt-Thomas, BGB, Anm. 9 c zu § 823). Diese Voraussetzung ist dadurch erfüllt, als der Klägerin von dem Beklagten in dem Bewerbungsverfahren keine faire Chance eingeräumt worden ist. Ob auch durch die von dem Beklagten im vorliegenden Rechtsstreit weiter vertretene Auffassung, — daß die zu besetzende Stelle aufgrund der besonderen Umstände, daß das Gelände sehr groß sei und es häufiger vorkomme, daß versucht werde, in das Gelände einzubrechen, um eingelieferte Tiere herauszuholen, für Frauen nicht besonders geeignet sei, — zumindest ein fahrlässiger Verstoß gegen § 611 a Abs. 1 BGB begründet ist, kann somit dahin stehen.

2.3.3

Ein Ersatz des Nicht-Vermögensschadens in Geld wird von der Rechtsprechung unter zwei Voraussetzungen bejaht: Es muß sich 1. um die schwerwiegende Verletzung eines bereits von der Rechtsordnung anerkannten absoluten Rechts handeln und es darf 2. die Genugtuung auf andere Weise nicht zu erreichen sein (Palandt-Thomas, BGB, Anm. 15 f zu § 823).

Beide Voraussetzungen sind bei einer diskriminierenden Auswahlentscheidung des Arbeitgebers erfüllt. Denn, wie der EuGH zutreffend festgestellt hat, blieben Bewerberinnen, die keine oder nur eine Entschädigung in Höhe der Bewerbungskosten verlangen könnten, ohne jeden wirksamen Schutz. Auf der Seite des diskriminierenden Arbeitgebers besteht kein wirkungsvoller Anreiz, Diskriminierungen zu unterlassen, wenn er ernsthaft nur mit wenigen DM-Beträgen Schadensersatz rechnen muß. Eine spürbare Sanktion, die sein Verhalten eher bestimmen wird und die deshalb den Anforderungen des Urteils des EuGH entspricht, ist nur dann gegeben, wenn er damit rechnen muß, Schadensersatz wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts der diskriminierten Bewerberin zahlen zu müssen (ArbG Hamburg, DB 1985, 1402).

Unabhängig davon ist, wenn man nicht die Auffassung vertritt, daß die Grundrechte des Europäischen Gemeinschaftsrechts, zu denen auch die Freiheiten zählen, unmittelbar anwendbar sind und auch Wirkungen gegenüber Privatpersonen entfalten, Art. 3 Abs. 2 GG unmittelbar anwendbar und verlangt, wie § 611 a Abs. 1 BGB im Sinne der EG-Richtlinie 76/207 ausgelegt, eine effektive Genugtuung für den Fall der Verletzung des in dieser Norm anerkannten Diskriminierungsverbotes (Bleckmann, DB 84, 1574, 1576 f.).

2.3.4

Für die Höhe des Schmerzensgeldes sind alle Umstände des Einzelfalls beachtlich (Palandt-Thomas, BGB Anm. 4 zu § 847) und die Höhe muß den genannten Kriterien — Ausgleich der Persönlichkeitsrechtsverletzung und spürbare Sanktion für den Arbeitgeber — entsprechen. Zwar ist dem Schadensersatzrecht des BGB der Sanktionscharakter fremd, allerdings klingt dieser Gedanke in der Rechtsprechung zu § 847 BGB an, in dem das Schmerzensgeld auch zu einer wirklichen Genugtuung führen muß (Palandt-Thomas, BGB, Anm. 1 b zu § 847). Unter Zugrundelegung der bereits zitierten Ausführungen des EuGH in den Urteilen vom 10.4.1984 schließt sich die Kammer auch insoweit den ebenso bereits zitierten Urteilen der Arbeitsgerichte Hamburg und Hamm an, wonach die Zuerkennung des Schmerzensgeldes die in den Urteilen des EuGH geforderte abschreckende Wirkung entfalten muß und das Schmerzensgeld die gleiche Funktion erfüllt, die es bei der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes hat. Auch hier rückt, wegen Beeinträchtigung ideeller Güter, die Genugtuungsfunktion gegenüber der Entschädigungsfunktion in den Vordergrund und die Zuerkennung des Schmerzensgeldes entfaltet auch präventive Wirkung.

Die Kammer hält ein Schmerzensgeld in Höhe von 6 Monatsgehältern für angemessen.

Mitgeteilt von RA Klaus Bertelsmann, Hamburg

Urteil

BSG, § 54 Abs. 5 SGG, Art. 19 Abs. 4 GG
Abtreibung auf Krankenschein

Der Einzelne, der eine bestimmte Verwendung öffentlicher Mittel für rechtswidrig hält, kann weder aus seinen Grundrechten noch aus dem Mitgliedschaftsverhältnis in der gesetzlichen Krankenversicherung als einem öffentlich-rechtlichen Zwangsverband einen Anspruch auf Unterlassung der Mittelverwendung der Kasse herleiten.

Der Einzelne hat keine Möglichkeit, im Klagewege die rechtswidrige Ausgabenverwendung zu verhindern. Die Kontrolle hierüber obliegt nicht dem einzelnen Mitglied, sondern allein den Selbstverwaltungsorganen und Aufsichtsbehörden der Versicherungsträger.

Urteil des BSG vom 24.9.1986 - 8 RK 8/85 -

Anmerkung der Redaktion:

Das Urteil erging auf die Sprungrevision der Klägerin, deren Klage durch das SG Dortmund mit den vom BVerfG vorgegebenen Gründen abgewiesen worden war. Das SG Dortmund hatte Ende 1981 die Sache dem BVerfG mit der Frage nach der Verfassungsmäßigkeit der §§ 200 f, g RVO vorgelegt (Beschuß des SG Dortmund in: FamRZ 1982, Heft 10, 1011; Anmerkung von Dagmar Oberlies in: STREIT 1/83, 3 ff.). Das BVerfG hatte mit Beschuß vom 18.4.1984 (in: STREIT 3/84, 99 mit Anmerkung von Dagmar Oberlies) festgestellt, daß der Klägerin ein Recht auf abstrakte Normkontrolle nicht zustehe und daß sie aus § 54 Abs. 5 SGG nicht auf eine bestimmte Verwendung der Mittel der Krankenkassen klagen könne. Zum gleichen Ergebnis kam das Bayr. LSG im Urteil vom 26.1.1983 (in: STREIT 2/83, 25).