

Urteil

Arbeitsgericht Mainz, §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 1, 7, 15 Abs. 2 AGG

Schadensersatz und Entschädigung bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages wegen Schwangerschaft

1. Die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages aufgrund der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin ist eine Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG i.V.m. §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG.

2. Eine verbotene Benachteiligung liegt schon dann vor, wenn der Benachteiligende aus einem Motivbündel gehandelt hat und der Grund nach § 1 AGG jedenfalls gegenüber anderen Motiven nicht unbedeutend war.

3. Der Schadensersatz bei Nichtfortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses umfasst den entgangenen zukünftigen Verdienst.

4. Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist das vorsätzliche Vorgehen, die unmittelbare Diskriminierung und die Tatsache zu berücksichtigen, dass bei einer unbefristeten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar Bestandsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und nach dem Mutterschutzgesetz eingetreten wäre.

(Leitsätze der Redaktion)

Urteil des Arbeitsgerichts Mainz v. 2.9.2008 - 3 Ca 1133/08
(n. rk., das Berufungsverfahren endete durch Vergleich)

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten um Schadensersatz und Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung.

Die Klägerin ist seit dem 1.6.2006 als hauswirtschaftliche Helferin für die Beklagte in der S. in F. beschäftigt. Vereinbart sind eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich und eine Vergütung auf Stundenbasis [...]. Dem Arbeitsverhältnis liegen der befristete schriftliche Arbeitsvertrag vom 20.6.2006 sowie drei verlängernde Vereinbarungen zugrunde, wonach das Arbeitsverhältnis zuletzt bis zum 31.5.2008 befristet war.

Die Klägerin begehrt mit vorliegender Klage Schadensersatz für entgangenen Verdienst für den Juni 2008 und Entschädigung für immaterielle Schäden.

Die Klägerin trägt vor, der Betriebsleiter Herr A. habe ihr bei Abschluss des letzten befristeten Arbeitsvertrages zugesichert, dass dies der letzte befristete Arbeitsvertrag sei und sie danach einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten werde.

Der Betriebsleiter habe dann im April 2008 von den Mitarbeitern der Klägerin erfahren, dass diese schwanger sei.

Als es nicht zur Festanstellung nach dem 31.5.2008 gekommen sei, habe sich die Mutter der Klägerin telefonisch bei dem Betriebsleiter A. beschwert. Dieser habe ihr entgegnet, dass er die Klägerin aufgrund der bekannt gewordenen Schwangerschaft nicht eingestellt habe. [...]

Die Beklagte trägt vor, Personalentscheidungen würden bei ihr zentral in der Hauptverwaltung in D-Stadt getroffen. Der Betriebsleiter vor Ort entscheide nicht, ob ein Arbeitsverhältnis begründet, verlängert oder beendet werde. Der Betriebsleiter rege solcherlei Entscheidungen allenfalls an. [...] Zu einer Zusage zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sei Herr A. zu keinem Zeitpunkt befugt gewesen, und er habe sie auch nicht erteilt. Im Gespräch im Dezember 2007 habe Herr A. der Klägerin deutlich gemacht, dass sie ihre Arbeitsleistung und Zuverlässigkeit steigern müsse, da er andernfalls eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht unterstützen könne.

Die Beklagte trägt weiter vor, die Klägerin habe ihre Schwangerschaft nicht mitgeteilt und durch ein ärztliches Attest belegt. Somit sei den Personalverantwortlichen die Schwangerschaft nicht bekannt gewesen, und ein Diskriminierungswille sei auszuschließen. Die Klägerin habe Herrn A., nachdem er ihr in einem Gespräch vom 22.5.2008 eröffnet habe, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht verlängert werde, erstmals mitgeteilt, dass sie schwanger sei. Zu diesem Zeitpunkt sei in der Hauptverwaltung die Entscheidung über das Auslaufen des Arbeitsverhältnisses bereits gefallen gewesen.

Die Beklagte trägt die Auffassung vor, allein das Bestehen einer Schwangerschaft – zumal, wenn sie dem Arbeitgeber nicht einmal nachgewiesen werde – könne keine Verpflichtung auslösen, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu begründen. Der Beklagten könne nicht zum Vorwurf gemacht werden, dass sie sich einer gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit bediene und sich auf das Ende einer Befristung berufe. [...]

Aus den Gründen:

I.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Zahlung in Höhe von 629,60 Euro gegenüber der Beklagten gemäß § 15 Abs. 1 AGG.

Voraussetzung für diesen Zahlungsanspruch ist der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG aus einem der in § 1 AGG normierten Gründe. Hierzu gehört die Benachteiligung wegen des Geschlechts. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1-4 (hierzu gehört die Einstellungsentscheidung) auch im Falle ei-

ner ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

1. Dass die Klägerin aufgrund ihrer Schwangerschaft im Sinne des § 7 Abs. 1 AGG bei der Entscheidung über die Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses benachteiligt worden ist, steht nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zur Überzeugung der Kammer fest.

Die Aussage der Zeugin A. war zum Beweisthema ergiebig. Die Zeugin hat ausgeführt, dass ihr der Vorgesetzte der Klägerin auf ihre ausdrückliche Frage nach dem Grund der Nichtverlängerung ausdrücklich die Schwangerschaft der Klägerin genannt hat. Ohne die enge Beziehung der Zeugin zur Klägerin zu verkennen, ist die Kammer von der Glaubwürdigkeit der Zeugin, die offen und detailreich aussagte und Fragen beantwortete, überzeugt. Ihre Glaubwürdigkeit wird bekräftigt dadurch, dass die Zeugin einräumte, die zeitlichen Zusammenhänge nicht genau angeben zu können, sich aber inhaltlich im einzelnen erinnerte. Dies stimmt in nachvollziehbarer Weise mit der Erfahrung überein, dass Inhalte, insbesondere bei besonderem Interesse oder innerlicher Bewegung der Zeugen, besser in Erinnerung bleiben als Zeitangaben.

2. Eine Entscheidung über die Nichtverlängerung des Arbeitsvertragsverhältnisses mit der Klägerin ist bereits nach dem unstreitigen Sachverhalt er-

folgt und wird durch die Zeugenaussage erneut bestätigt. Damit steht fest, dass das Kriterium der Benachteiligung gegeben ist.

3. Darüber hinaus ist nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme der Beweis der Kausalität zur Überzeugung der Kammer geführt. Die Zeugin hat glaubhaft bekundet, dass der Betriebsleiter A. – sei er nun der eigentliche Entscheidungsträger, wie die Klägerin meint, sei er unter Zugrundelegung des Beklagtenvortrags jedenfalls in den formalisierten Entscheidungsprozess eingebunden – ihr gegenüber als Nichtverlängerungsgrund die Schwangerschaft genannt hat. Dies reicht über die allein erforderliche Beweisführung einer Indiztatsache durch die klagende Arbeitnehmerin gemäß § 22 AGG hinaus und begründet vielmehr die volle Überzeugung der Kammer von dem ursächlichen Zusammenhang zwischen der Schwangerschaft und der Benachteiligung.

a) Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht auf die fehlende vertragliche Bindung mit Ablauf eines befristeten Vertrages berufen, da bei ihrer getroffenen Entscheidung nach dem ausdrücklichen Bekunden ihres Betriebsleiters A. solche Gründe maßgeblich waren, die eine Arbeitnehmerin unzulässig benachteiligten. Das AGG erfasst mit § 2 Abs. 1 Ziff. 1 den Zugang zu unselbständiger Erwerbstätigkeit und damit nicht nur Einstellungsentscheidungen, sondern ebenso Entscheidungen über die Fortsetzung oder Nichtfortsetzung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

b) Auch der Einwand der Beklagten, Herr A. sei nicht Entscheidungsträger, ist unerheblich, da Herr A. als Betriebsleiter erstens in den Entscheidungsprozess aufgrund des formalisierten Verfahrens bei der Beklagten unstreitig eingebunden war, und da er zweitens aufgrund dieser Einbindung auch die Motivation der eigentlichen Entscheidungsträger wahrnehmen und der Mutter der Klägerin gegenüber mitteilen konnte. Dies hat er nach den in der Beweisaufnahme gewonnenen Erkenntnissen getan.

c) Der Einwand, den Personalverantwortlichen sei die Schwangerschaft nicht bekannt gewesen, damit sei eine Diskriminierungsabsicht widerlegt, ist [...] unsubstantiiert, [...] noch genügt dieser Vortrag den Anforderungen nach § 138 ZPO. Die Beklagte hatte die Kenntnisse nach Befragung der einzelnen Mitarbeiter im Prozess konkret darzulegen und den Beweis anzutreten. Dies entspricht der Beweislastverteilung nach §§ 15, 22 AGG.

d) Im Rahmen der Kausalität ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist. Vielmehr liegt eine verbotene Benachteiligung schon

dann vor, wenn der Benachteiligende aus einem Motivbündel gehandelt hat und der Grund nach § 1 jedenfalls gegenüber anderen Motiven nicht unbedeutend war (Bauer/Göpfert/Krieger, 2. Aufl. § 7 AGG RZ. 14 mwN).

4. Fehlendes Verschulden kommt angesichts des Sachvortrags der Parteien nicht in Betracht.

5. Die Beklagte haftet gegenüber der Klägerin für den ihr entstandenen Schaden. Dies umfasst bei Nichtfortsetzung des Arbeitsvertrages im Juni 2008 das entgangene Verdienst für diesen Monat, wie von der Klägerin berechnet.

II.

Wegen unzulässiger Diskriminierung war die Beklagte weiterhin zu verurteilen, an die Klägerin 1.880,80 Euro als Entschädigung zu zahlen (§§ 15 Abs. 2 S. 1, 7 Abs. 1 AGG).

1. Wegen der Voraussetzungen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG durch die Beklagte wird auf die Ausführungen zu Ziffer I verwiesen.

2. Danach kann die Klägerin gemäß § 15 Abs. 2 AGG wegen des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

3. Die Beklagte haftet für diesen Entschädigungsanspruch verschuldensunabhängig.

4. Die von der Klägerin begehrte Entschädigung in Höhe von 1.888,80 Euro ist auch der Höhe nach angemessen. Maßgebliche Kriterien für die Bemessung sind in Anlehnung an § 253 Abs. 2 BGB der Grad des Verschuldens, die Schwere und Art der Beeinträchtigung, die Nachhaltigkeit und Fortdauer der Interessen sowie Anlass und Beweggründe für das Handeln des Arbeitgebers. Weiterhin besteht Anlass, unmittelbare Diskriminierung höher zu bewerten als mittelbare Diskriminierung und vorsätzliches Vorgehen höher als fahrlässiges oder gar schuldloses (Thüsing/Müko, 5. Aufl., § 15 AGG, Rn. 13).

Die Kammer hat in ihre Bewertung der Angemessenheit insbesondere das vorsätzliche Vorgehen, die unmittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 AGG) und die Interessenlage einbezogen, da es um eine unbefristete Verlängerung mit unmittelbar eintretendem Bestandsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und besonderem Bestandsschutz nach dem Mutterschutzgesetz für die Klägerin ging.

Die eingeklagte Entschädigungsforderung bleibt aufgrund der zurückhaltenden Berechnung der Klägerin hinter der Höchstgrenze des § 15 Abs. 2 AGG noch zurück (drei Bruttomonatsgehälter auf der Basis der monatlichen Arbeitszeit und des von der Beklagten mitgeteilten Stundensatzes von 8,02 Euro lägen über 2.000 Euro) und rechtfertigt keine weitere Kürzung.