

Mitarbeiter und Einrichtungen des Senders bei programmgestaltenden Mitarbeitern nicht als Umstand gewertet werden, der auf eine Eingliederung und persönliche Abhängigkeit schließen lässt.

(4) Bei einer abschließenden Abwägung aller Umstände besteht seit dem 1. April 2008 kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien.

Die Tätigkeit der Klägerin als Redakteurin kann sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses erbracht werden.

Die Klägerin ist im Wesentlichen frei von Weisungen der Beklagten in Bezug auf Arbeitsort und Inhalt ihrer Tätigkeit. Die Beklagte hat lediglich den zeitlichen Rahmen – 40 Stunden wöchentlich, soweit eine Vollzeitstätigkeit vereinbart war – vorgegeben. Der tatsächlichen Einbindung in betriebliche Abläufe und in eine betriebliche Organisation, nach Auffassung der Klägerin wie bei den festangestellten Redakteuren, kommt als für den Arbeitnehmerstatus sprechender Umstand aufgrund der Weisungsfreiheit der Klägerin in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht kein so großes Gewicht zu, dass bei abschließender Gesamtabwägung von einem Arbeitsverhältnis auszugehen wäre.

b. Auch der Hilfsantrag der Klägerin ist nicht begründet, zwischen den Parteien besteht nicht seit dem 1. Juli 2010 ein Arbeitsverhältnis.

aa. Die Klägerin war als Redakteurin mit besonderer Verantwortung programmgestaltend im Sinne der oben genannten Rechtsprechung tätig.

bb. Nach dem Geschäftsinhalt des Vertrages vom 5. Juli 2011 besteht seit dem 1. Juli 2010 zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis. Die Parteien haben in dem Vertrag vom 5. Juli 2011 ausdrücklich vereinbart, dass die Beschäftigung der Klägerin als freie Mitarbeiterin gemäß dem Tarifvertrag 2. Kreis erfolgen soll. Der Tarifvertrag 2. Kreis findet Anwendung auf Beschäftigungsverhältnisse freier Mitarbeiter. Die Parteien haben mit der Regelung in § 2 Abs. 2 des Vertrages zum Ausdruck gebracht, dass sie ihr Rechtsverhältnis als freies Mitarbeiterverhältnis ansehen. Damit wollten sie ein freies Mitarbeiterverhältnis vereinbaren.

Auch nach dem Inhalt des Vertrages liegt ein freies Mitarbeiterverhältnis vor. Ein ein Arbeitsverhältnis kennzeichnendes Weisungsrecht der Beklagten in Bezug auf Inhalt,

Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit der Klägerin haben die Parteien in dem Vertrag vom 5. Juli 2011 nicht vereinbart.

(1) Der Vertrag enthält keine Vereinbarung über ein Weisungsrecht der Beklagten in Bezug auf Zeit und Dauer der Arbeitszeit der Klägerin.

Die Parteien haben eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bzw. für die dort genannte Dauer eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 34 Stunden vereinbart. Damit wird allein der Leistungsumfang festgelegt.

Ferner wurde die Lage der Arbeitszeit – montags bis freitags – vereinbart. Die Möglichkeit, die Verteilung der Arbeitszeit anders zu regeln, wurde dort ausdrücklich für beide Seiten vorgesehen, so dass auch aus der Regelung, dass die Beklagte die Verteilung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen anders regeln kann, nicht ein Weisungsrecht der Beklagten gefolgert werden kann. Die Klägerin kann auf der Grundlage dieser vertraglichen Regelung gleichermaßen eine andere Verteilung der Arbeitszeit herbeiführen.

(2) Ein Weisungsrecht bezüglich des Ortes der Tätigkeit enthält der Vertrag nicht.

Zwar ist in dem Vertrag als Einsatzort Mainz und eine Versetzung für die Dauer von zwei Jahren zur Senderredaktion Frontal21 mit Einsatzort Berlin vereinbart. Darin ist eine Zuordnung zu dem Standort der Redaktion zu verstehen, für die die Klägerin tätig sein soll. Eine Einschränkung der Tätigkeit auf Berlin erfolgte nicht. Die Klägerin war frei zu entscheiden, wo sie ihre Tätigkeit erbringt, insbesondere Recherchen und Interviews für ihre Beiträge durchführt. Die Notwendigkeit der Nutzung der Einrichtungen der Beklagten in Berlin zur Erstellung ihrer Beiträge steht dem nicht entgegen. Das Angewiesensein auf Einrichtungen des Senders kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (*vgl. Urteil vom 19. Januar 2000 - 5 AZR 644/98 - zitiert nach juris, dort Rn. 32*) nicht als Umstand gewertet werden, der auf eine persönliche Abhängigkeit schließen lässt.

Auch der in § 2 Nr. 3 des Vertrages vorgesehene Versetzungsvorbehalt steht dem nicht entgegen. Mit der Zuweisung eines anderen Einsatzortes erfolgt nur die Zuordnung zu dem jeweiligen Standort der Redaktion.

(3) Die Klägerin unterliegt keinem Inhalt und Durchführung der Tätigkeit betreffenden Weisungsrecht der Beklagten.

Ein solches Weisungsrecht folgt nicht aus der Regelung im § 2 Nr. 3 des Vertrages. Danach kann die Beklagte die Klägerin auch in anderen Funktionsbereichen einsetzen. Dies betrifft nicht die Tätigkeit der Klägerin als Redakteurin mit besonderer Verantwortung, sondern die Zuordnung zu bestimmten Funktionsbereichen. Eine Tätigkeit der Klägerin ausschließlich für die Senderredaktion Frontal21 haben die Parteien nicht vereinbart. Die Zuordnung zur Senderredaktion Frontal21 erfolgte in § 2 Nr. 2 mit der Möglichkeit der Veränderung nach § 2 Nr. 3 des Vertrages.

Auch aus der Regelung im § 2 Nr. 5 des Vertrages folgt kein Inhalt und Durchführung der Tätigkeit der Klägerin betreffendes Weisungsrecht der Beklagten. Danach übt die Klägerin in Abstimmung und nach Vorgaben der Leitung des jeweiligen Funktionsbereiches ihre Tätigkeit aus. Damit übt die Beklagte allein ihr Leistungsbestimmungsrecht aus. Durch die Vorgabe des Formats eines Magazins und der Ausrichtung der Sendung folgt nicht bereits eine Weisung in Bezug auf die konkrete Tätigkeit, vielmehr wird der Rahmen, innerhalb dessen die Leistung zu erbringen ist, bezeichnet.

(4) Die Regelung im § 3 Nr. 1, dass Mehrarbeit angeordnet werden muss, ist für die Bestimmung des Vertragstyps nicht aussagekräftig. Sie ist nicht nur im Arbeitsvertrag sondern auch bei anderen Vertragstypen möglich und zulässig, insbesondere bei Vergütung nach Zeitabschnitten.

(5) Die Regelung im § 3 Nr. 5 des Vertrages über die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist nicht statusbegründend, da sie nur dem Nachweis der zuvor im § 3 Nr. 5 geregelten Fortzahlung der Vergütung bei Erkrankung dient.

cc. Die tatsächliche Durchführung des Vertrages vom 5. Juli 2011 steht nicht im Widerspruch zu dem Vertragsinhalt.

(1) Die Klägerin unterlag keinem Inhalt und Durchführung ihrer Tätigkeit betreffenden Weisungsrecht der Beklagten.

(a) Aus dem Umstand, dass die Beklagte der Klägerin Themen für ihre Beiträge vorgeschlagen hat, folgt kein Weisungsrecht der Beklagten. Die Klägerin konnte und hat ihr vorgeschlagene Themen abgelehnt, ohne dass dies Folgen für die Klägerin hatte. Von Mitarbeitern der Beklagten erfolgte Anfragen und Bitten, auch kurzfristig zu bestimmten Themen Beiträge zu erstellen, beinhalten keine Weisung, zumal die Klägerin diese folgenlos ablehnen konnte.

(b) Im Zusammenhang mit der Abnahme der Beiträge erfolgte Änderungen sind nicht Ausfluss eines Weisungsrechts. Wie ein Arbeitnehmer muss auch ein freier Mitarbeiter mit einer Qualitätskontrolle rechnen.

(c) Die Klägerin hat frei von Vorgaben der Beklagten und eigenständig zu den Themen recherchiert und die Beiträge entweder allein oder mit Co-Autoren verfasst. Sie hat insbesondere bei den Interviews über ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit verfügt. Die Art der Interviewführung oblag ihrer freien Entscheidung und ihrem journalistischen Selbstverständnis.

Soweit verbindliche Bestimmungen durch die Redaktionsleitung erfolgten, stellt dies keinen statusbegründenden Umstand dar. Ausgehend von dem Vortrag der Klägerin, die Beklagte habe sie angewiesen, an Schaltkonferenzen und redaktionsinternen Arbeitsgemeinschaften teilzunehmen, betrifft dies nicht die Art der Ausübung der Tätigkeit als Redakteur sondern bezeichnet eine zu den Aufgaben als Redakteur gehörende Tätigkeit. Damit erfolgt eine Leistungsbestimmung. Daraus kann noch nicht auf eine ein Arbeitsverhältnis kennzeichnende persönliche Abhängigkeit geschlossen werden.

(d) Die notwendige Teilnahme an Redaktionsklausuren und Schaltkonferenzen schließt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. *Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 25*) ein freies Mitarbeiterverhältnis nicht aus.

(e) Ein inhaltliches Weisungsrecht ergibt sich entgegen der Auffassung der Klägerin nicht aus dem Informationspapier der Beklagten "Transparenz: Fragen und Antworten zur ZDF-Berichterstattung". Insoweit wird auf das oben unter III.A.2.a.cc.(3)(a) Ausgeführte Bezug genommen.

(2) Die Klägerin ist in zeitlicher Hinsicht nicht weisungsgebunden. Sie kann über ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei verfügen. Die Klägerin ist nicht in Dienstpläne der Beklagten eingeteilt. Eine entsprechende Behauptung der Klägerin hat sie nach Bestreiten der Beklagten nicht substantiiert.

(a) Soweit die Klägerin behauptet, 2014 wochenweise als Chefin vom Dienst eingesetzt gewesen zu sein (Schriftsatz vom 22. September 2016), liegt darin noch keine Heranziehung zu Diensten in erheblichem Umfang. Damit verbunden ist nicht die Erwartung ständiger Dienstbereitschaft. Dem lag eine Ausnahmesituation zu Grunde,



als eine Stelle eines Chefs vom Dienst vakant war und die Klägerin wie andere Mitarbeiter rotierend zu Diensten herangezogen wurden.

(b) Die Anwesenheit der Klägerin zu feststehenden Zeiten vor und nach der Sendung schließt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (*vgl. Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn 25*) bei programmgestaltenden Mitarbeitern wie der Klägerin ein freies Mitarbeiterverhältnis nicht aus. Gleiches gilt für die Teilnahme an von der Beklagten festgelegten Konferenzen.

(c) Die Festlegung der Sendetermine spricht, wie oben ausgeführt, nicht für ein Weisungsrecht der Beklagten. Gleiches gilt für die Aufnahme in Schnittpläne und Sendepläne. Insoweit wird auf das oben Ausgeführte Bezug genommen.

(d) Soweit die Klägerin behauptet, die Beklagte habe von ihr nach den Sendungen eine Beteiligung an Diskussionen in sozialen Medien erwartet, kann darin weder eine Weisung in Bezug auf die Arbeitszeit noch eine solche in Bezug auf die Tätigkeit gesehen werden. Eine verbindliche Aufforderung, zu bestimmten Zeiten diese Leistungen zu erbringen, kann dem Vortrag der Klägerin und den insoweit zum Beleg eingereichten Unterlagen nicht entnommen werden. Auch danach wurde von Seiten der Beklagten eine Bitte geäußert. Konsequenzen für den Fall, dass die Klägerin der Bitte nicht nachkam, wurden weder in Aussicht gestellt noch erfolgten solche. Diese im Zusammenhang mit der Sendung von Beiträgen der Klägerin anfallenden Aufgaben sind bei programmgestaltenden Mitarbeitern nicht geeignet, ein freies Mitarbeiterverhältnis auszuschließen, wie dies ausdrücklich für die Anwesenheitszeiten vor und nach der Sendung vom Bundesarbeitsgericht (*vgl. Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn 25*) angenommen wird.

(e) Wenn die Klägerin sich mit der Gestaltung ihrer Freizeit und ihres Urlaubs nach den Bedürfnissen der Sendung richtet, wie sie vorträgt, ist dies eine nicht von der Beklagten vorgegebene Entscheidung.

(f) Soweit die Klägerin aus der Einteilung zum aktuellen Dienst die Ausübung eines Weisungsrechts der Beklagten in Bezug auf ihre Arbeitszeit sieht, vermochte die Kammer dem nicht zu folgen. Der von der Klägerin vorgelegten E-Mail vom 15. Februar 2016 der Redaktionsleiterin [REDACTED] (Anlage K 120, Bl. 1388 d. A.) ist zu entnehmen, dass eine Bildung von "aktuellen Teams" auf der Klausur vereinbart wurde. Dies und die Möglichkeit des Tausches von Diensten spricht bereits gegen eine

einseitige Weisung und ist im Übrigen bezogen auf die Arbeitszeit der Klägerin geringfügig und das Vertragsverhältnis nicht prägend.

(g) Eine rechtserhebliche Einschränkung der zeitlichen Disposition der Klägerin durch die Teilnahme an Schalt- und/oder Redaktionskonferenzen ist nicht dargelegt worden.

(h) Die Teilnahme der Klägerin an Fortbildungsveranstaltungen der Beklagten belegt nicht ein Weisungsrecht der Beklagten in Bezug auf Zeit und/oder Art der Tätigkeit.

Zwar hat die Beklagte den Mitgliedern der Redaktion Frontal21 und somit auch der Klägerin mit E-Mail vom 14. Januar 2016 (Anlage K 129, Bl. 1400 d. A.) mitgeteilt, dass alle Mitglieder der Redaktion an einer Schulung teilnehmen müssen. Diese Schulung bezog sich auf das von der Beklagten benutzte Programm "Plan.it", das von allen Mitarbeitern zu nutzen ist. Die entsprechende Aufforderung zur Teilnahme an einer Schulung an alle Mitarbeiter ist daher nicht statusbegründend. Sie kann sowohl im Arbeitsverhältnis als auch im freien Mitarbeiterverhältnis erfolgen.

(3) Die Klägerin unterliegt keinem Weisungsrecht hinsichtlich des Ortes der Tätigkeit.

(a) Die Klägerin kann im Wesentlichen frei entscheiden, wo sie die Recherchen und die Interviews durchführt.

(b) Indem die Beklagte der Klägerin in ihrem Hauptstadtstudio einen Arbeitsplatz bereitstellt, übt sie nicht ihr Weisungsrecht in örtlicher Hinsicht aus. Die Klägerin kann, aber muss dort nicht tätig werden.

Soweit die Klägerin für die Erstellung ihrer Beiträge auf Einrichtungen der Beklagten angewiesen ist, folgt dies aus Sachzwängen. Der Klägerin wird insoweit weder ein Ort zur Arbeitsleistung zugewiesen noch verfügt die Beklagte über die Arbeitszeit der Klägerin. Organisationspläne sind bei Anstalten wie der Beklagten für die Koordination sowohl für Arbeitnehmer wie für freie Mitarbeiter erforderlich und unerlässlich.

(c) Die Klägerin unterlag einem örtlichen Weisungsrecht der Beklagten nicht aufgrund der erfolgten Versetzungen. Die Beklagte hat die Klägerin von Anbeginn des Vertragsverhältnisses in Berlin beschäftigt. Dem lag eine Versetzung zur Senderredaktion Frontal21 mit Einsatzort Berlin im Vertrag vom 16. April/3. Mai 2007 zu Grunde, die für zwei Jahre erfolgte und in den folgenden Jahren jeweils um zwei Jahre

verlängert worden war. Die Verlängerung der Versetzung nach Berlin um zwei weitere Jahre erfolgte nicht einseitig, sondern auf Antrag der Chefredaktion und Wunsch der Klägerin, wie dem Schreiben der Beklagten vom 23. Mai 2017 (Anl. K 154, Bl. 2277 d. A.) zu entnehmen ist. Die Beklagte hat demnach den ihr zustehenden Versetzungsvorbehalt nicht einseitig sondern mit Einverständnis der Klägerin („auf Ihren Wunsch“) ausgeübt.

(d) Die Abordnung der Klägerin in das Auslandsstudio Singapur erfolgte nach Absprache und im Einvernehmen mit der Klägerin. Die Beklagte hat der Klägerin diese Tätigkeit gerade nicht einseitig durch Ausübung eines Weisungsrechts zugewiesen, wie die von der Beklagten vorgelegte E-Mail-Korrespondenz belegt. Die Ausübung eines Weisungsrechts in Bezug auf den Arbeitsort kann darin nicht gesehen werden.

(4) Die Eintragung von Urlaubszeiten in ein von der Beklagten zur Verfügung gestelltes Formular beeinträchtigt nicht die Freiheit der Klägerin, eigenständig Urlaubszeiten festzulegen. Dem Vortrag kann nicht entnommen werden, dass der Urlaub genehmigt werden musste. Der eingereichte Vordruck enthält insoweit keine Eintragung. Auch wurde der Klägerin nach ihrem Vortrag der Urlaub nicht versagt, sondern sie wurde gebeten, ihn anders zu legen. Aus der tatsächlichen Urlaubsplanung und der Urlaubnahme lassen sich unter Berücksichtigung der in Bezug genommenen Tarifverträge – Tarifvertrag 2. Kreis, Bestandsschutztarifvertrag und Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten, dort Abschnitt I Nr. 11 – keine Schlüsse auf die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin ziehen.

(5) Ebenfalls nicht statusbegründend ist, dass die Beklagte der Klägerin Arbeitsmittel wie Laptop, Diensthandy und Visitenkarten zur Verfügung gestellt hat. Arbeitsmittel können auch im Dienstvertrag vom Auftraggeber oder im Handelsvertretervertrag vom Dienstherrn zur Verfügung gestellt werden.

dd. Unter Berücksichtigung aller Umstände ist das Vertragsverhältnis der Parteien nicht als Arbeitsverhältnis anzusehen.

Der Regelung im Vertrag über eine Tätigkeit der Klägerin als freie Mitarbeiterin kommt Indizwirkung zu. Die Tätigkeit einer Redakteurin kann in beiden Vertragstypen erbracht werden.

Die Klägerin ist im Wesentlichen frei von Weisungen der Beklagten in Bezug auf Arbeitsort und Inhalt ihrer Tätigkeit. Die Beklagte hat lediglich den zeitlichen Rahmen vorgegeben. Der tatsächlichen Einbindung in betriebliche Abläufe und in eine

betriebliche Organisation, nach Auffassung der Klägerin wie bei den festangestellten Redakteuren, kommt als für den Arbeitnehmerstatus sprechender Umstand aufgrund der Weisungsfreiheit der Klägerin in zeitlicher und inhaltlicher Sicht kein so großes Gewicht zu, dass bei abschließender Gesamtabwägung von einem Arbeitsverhältnis auszugehen wäre.

ee. Die Beklagte handelt nicht rechtsmissbräuchlich, wenn sie sich auf das Vorliegen eines freien Mitarbeiterverhältnisses beruft.

(1) Die Beschäftigung von Redakteuren ist sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses möglich. Dass die Beklagte in der Redaktion Frontal21 Redakteure sowohl als Festangestellte als auch als freie Mitarbeiter beschäftigt, ist nicht rechtsmissbräuchlich. Soweit die Klägerin sich darauf beruft, ihre Tätigkeit unterscheide sich nicht von der der fest angestellten Redakteure, so besteht ein Unterschied in der vertraglichen Gestaltung und in dem der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis zustehenden Direktionsrecht.

(2) Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte gegen den Grundsatz der Haushaltswahrheit verstößt, indem sie, wie die Klägerin behauptet, Redakteure als fest freie Mitarbeiter "parke".

Ein institutioneller Rechtsmissbrauch ist vorliegend nicht gegeben. Ein solcher wird angenommen, wenn ein Vertragspartner eine an sich rechtlich mögliche Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise entgegen dem Sinn und Zweck des Rechtsinstituts nur dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu verschaffen (vgl. BAG, Urteil vom 21. September 2017 - 2 AZR 865/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 45 m.w.N.). In diesem Fall ist eine Einschränkung der sich aus dem Rechtsinstitut oder der Rechtsnorm scheinbar ergebenden Rechtsfolgen geboten, wenn sie anderenfalls zu einem mit Treu und Glauben unvereinbaren, untragbaren Ergebnis führen würden (BAG, a.a.O.).

Es können keine Umstände festgestellt werden, die die Annahme rechtfertigten, die Beklagte habe sich entgegen dem Sinn und Zweck eines freien Mitarbeiterverhältnisses dieses Rechtsinstituts nur bedient, um sich in mit Treu und Glauben unvereinbarer Weise zum Nachteil der Klägerin Vorteile zu verschaffen. Die Rechtsordnung ermöglicht den Vertragspartnern die Wahl zwischen den verschiedenen Vertragsverhältnissen. Die Beklagte kann Redakteure als Arbeitnehmer oder als freie Mitarbeiter beschäftigen, wenn die Vertragsverhältnisse entsprechend gestaltet sind und durchgeführt werden.

B. Das Arbeitsgericht hat zu Recht die Stufenklage abgewiesen.

1. Über die Stufenklage konnte insgesamt entschieden werden, da der Klägerin ein dem Auskunftsanspruch zu Grunde liegender Leistungsanspruch gegenüber der Beklagten auf Zahlung weiteren Entgelts nicht zusteht.

Bei einer Stufenklage wird der Zahlungsanspruch mit der Auskunftsklage rechtshängig. Über die verschiedenen Stufen ist jedoch getrennt und nacheinander zu verhandeln und zu entscheiden, wobei über den Auskunftsanspruch allein durch Teilurteil zu entscheiden ist (vgl. BAG, Urteil vom 28. Juni 2011 - 3 AZR 385/09 - zitiert nach juris, dort Rn. 16 m.w.N.). Eine einheitliche Entscheidung über die mehreren in einer Stufenklage verbundenen Anträge kommt nur dann in Betracht, wenn die Klage unzulässig ist oder sich bereits bei der Prüfung des Auskunftsanspruchs ergibt, dass dem Hauptanspruch die materiell-rechtliche Grundlage fehlt. Dann kann die Stufenklage insgesamt durch Endurteil abgewiesen werden (BAG, a.a.O., m.w.N.).

Ein solcher Fall liegt hier vor. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten kein Anspruch auf Zahlung weiteren Entgelts für den geltend gemachten Zeitraum zu.

2. Die Stufenklage (Anträge zu II.) ist zulässig.

a. Nach § 254 ZPO kann mit der Klage auf Rechnungslegung oder auf Vorlegung eines Vermögensverzeichnisses oder auf Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung eine Klage auf Herausgabe desjenigen verbunden werden, was der Beklagte aus dem zu Grunde liegenden Rechtsverhältnis schuldet. Bei der Stufenklage wird ein der Höhe oder dem Gegenstand nach noch unbekannter und daher entgegen § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO noch nicht zu beziffernder Leistungsanspruch zugleich mit dem zu seiner Konkretisierung erforderlichen Hilfsansprüchen (auf Auskunft und gegebenenfalls Richtigkeitsversicherung) erhoben. Entgegen dem Gesetzeswortlaut werden von § 254 ZPO Informationsansprüche jeglicher Art erfasst, sofern sie dazu dienen, den Leistungsantrag gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO beziffern zu können. Die Auskunft im Rahmen der Stufenklage ist lediglich ein Hilfsmittel, um die (noch) fehlende Bestimmtheit des Leistungsanspruches herbeizuführen (vgl. BAG, Urteil vom 4. November 2015 - 7 AZR 972/13 - zitiert nach juris, dort Rn. 13).

b. Die Auskunftsanträge haben einen vollstreckungsfähigen Inhalt und sind hinreichend bestimmt i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

3. Die Stufenklage ist jedoch nicht begründet. Das mit den Anträgen zu II.1.a. und 2. a. geltend gemachte Auskunftsbegehren hat in der Sache keinen Erfolg.

a. Für den geltend gemachten Auskunftsanspruch besteht keine gesetzliche Grundlage.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein solcher Anspruch nicht ausdrücklich geregelt.

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) gibt den Beschäftigten zwar einen individuellen Auskunftsanspruch in § 10 nach Maßgabe der §§ 11 bis 16. Ein solcher Anspruch bestand jedoch, da das Gesetz am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist, noch nicht in dem Zeitraum, für den die Klägerin mit dem Antrag zu II.1.a. Auskunft begehrt. Zudem erstreckt sich ihr Auskunftsbegehren nicht nur auf die im § 11 Abs. 3 genannten Vergütungsbestandteile. Einen auf das Entgelttransparenzgesetz gestützten Auskunftsanspruch macht die Klägerin im Rahmen der Stufenklage nicht geltend, sondern als Hilfsantrag zur Stufenklage (Anträge zu VI).

b. Ein Auskunftsanspruch kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (*vgl. Urteil vom 4. November 2015 - 7 AZR 972/13 - zitiert nach juris, dort Rn. 19 m.w.N.*), der sich die Kammer anschließt, nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) bestehen, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann. Der Ausgleich gestörter Vertragsparität gehört zu den Hauptaufgaben des Zivilrechts. Ein Ungleichgewicht kann auch aus einem erheblichen Informationsgefälle resultieren. Eine solche Situation kann es erfordern, Auskunftsansprüche zu gewähren, die eine Vertragspartei zur Wahrnehmung ihrer materiellen Rechte aus dem Vertrag benötigt. Im Regelfall setzt das einen dem Grunde nach feststehenden Leistungsanspruch voraus. Innerhalb vertraglicher Beziehungen, insbesondere bei Dauerschuldverhältnissen, kann der Auskunftsanspruch darüber hinaus die Funktion haben, dem Berechtigten Informationen auch schon über das Bestehen des Anspruchs dem Grunde nach zu verschaffen. Ein Rechtsgrund hierfür kann sich aus spezifischen Pflichten zur Rücksichtnahme im Rechtsverhältnis ergeben (§ 241 Abs. 2 BGB), wenn ein billigeswertes Interesse an einer Auskunft besteht, soweit die Verpflichtung keine übermäßige Belastung des Vertragspartners darstellt und die gesetzliche Verteilung

der Darlegungs- und Beweislast im Prozess berücksichtigt bleibt. Die Darlegungs- und Beweissituation darf nicht durch die Gewährung materiell-rechtlicher Auskunftsansprüche unzulässig verändert werden. Außerdem muss der Berechtigte die Wahrscheinlichkeit seines Anspruchs dargelegt haben (*BAG, a.a.O.*).

Nach dieser Maßgabe kann ein Auskunftsanspruch gemäß §§ 611, 242 BGB in Betracht kommen, wenn eine Beschäftigte einen Anspruch auf höhere Vergütung nach dem Grundsatz der Lohngleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit geltend machen will, auch wenn ein Anspruch auf höhere Vergütung dem Grunde nach noch nicht feststeht, aber eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen eines solchen Anspruches besteht.

c. Der Klägerin steht der mit den Anträgen zu II.1.a. und 2.a. geltend gemachte Auskunftsanspruch nach diesen Grundsätzen nicht zu.

Die Klägerin hat bereits eine gewisse Wahrscheinlichkeit eines Anspruchs auf weitere Vergütung nicht aufgezeigt. Der Auskunftsanspruch ist gegenstandslos, wenn feststeht, dass der Gläubiger aufgrund der Auskunft keinesfalls etwas fordern könnte. Denn der Auskunftsanspruch ist im Verhältnis zum Hauptanspruch nur ein Hilfsanspruch, weil er dessen Durchsetzung ermöglichen soll (*vgl. BAG, Urteil vom 21. November 2000 - 9 AZR 665/99 - zitiert nach juris, dort Rn. 52 m. w.N.*).

aa. Die für den Auskunftsanspruch nach § 242 BGB erforderliche Sonderverbindung besteht aufgrund der Verträge der Parteien, u.a. die Verträge vom 23. März 2007, der Vertrag vom 16. April/3. Mai 2007 und der Vertrag vom 5. Juli 2011.

bb. Die Klägerin hat einen dem Auskunftsanspruch zu Grunde liegenden Anspruch auf Zahlung weiteren Entgelts nach Art. 157 AEUV nicht schlüssig dargelegt.

(1) Dieser enthält den Grundsatz: „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“. Danach ist es verboten, wegen des Geschlechts Unterschiede in der Vergütung zu machen und dadurch zu benachteiligen. Art. 157 AEUV schützt nicht nur vor unmittelbarer Diskriminierung, sondern auch vor mittelbarer Diskriminierung (*vgl. BAG, Urteil vom 26. September 2017 - 3 AZR 733/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 16*).

(2) Die Klägerin kann sich auf Art. 157 Abs. 1 und Abs. 2 AEUV als unmittelbar anwendbares Recht berufen (*vgl. BAG, Urteil vom 26. September 2017 - 3 AZR 733/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 22 m.w.N.*). Zugunsten der Klägerin kann

auch unterstellt werden, dass die Klägerin als freie Mitarbeiterin unter den Geltungsbereich des Art. 157 AEUV fällt. Sie hat jedoch keine Indizien vorgetragen, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass bei der Vergütung eine Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist.

(a) Art. 157 AEUV verbietet die geschlechtsbedingte unterschiedliche Vergütung.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit wird in der Richtlinie 2006/54/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (im Folgenden: RL 2006/54/EG) konkretisiert. Art. 2 der Richtlinie enthält die Definition u.a. von unmittelbarer Diskriminierung, mittelbarer Diskriminierung und Entgelt. Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt, Art. 4 der Richtlinie. Aufgrund des Zusammenhangs der unionsrechtlichen Bestimmungen wird in der Rechtsprechung (vgl. BAG, Urteil vom 9. Oktober 2012 - 3 AZR 477/10 - zitiert nach juris, dort Rn. 22; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2013 - 1 Sa 7/13 - zitiert nach juris, dort Rn. 53) und Literatur (Schaub-Link, 14. Auflage, § 165 Rn. 7; Krebber in Callies/Ruffert, EUV, AEUV, 5. Auflage, Art. 157 AEUV Rn. 33; Erfurter Kommentar-Schlachter, 15. Auflage Art. 157 AEUV Rn. 14) die Auffassung vertreten, dass Art. 157 AEUV nicht bezweckt, den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ im Arbeitsverhältnis generell vorzuschreiben. Die Vorschrift verbietet „nur“ die geschlechtsbedingte unterschiedliche Entlohnung. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verstoßen daher nur dann gegen Art. 157 AEUV, wenn sie an die Zugehörigkeit zu einem der beiden Geschlechter eine nachteilige Wirkung anknüpfen (LAG Baden-Württemberg a.a.O. Rn. 53).

(b) Eine weniger günstige Behandlung wegen des Geschlechts setzt nach den vom Bundesarbeitsgericht zur unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung entwickelten Grundsätzen, die auf den Grundsatz der Entgeltgleichheit übertragen werden können, voraus, dass ein Kausalzusammenhang zwischen der weniger günstigen Behandlung und dem Geschlecht besteht (so bereits LAG Baden-Württemberg, a.a.O. Rn. 54).

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (vgl. Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 20) erfasst das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in



§ 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grund muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen. Soweit es um eine unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG geht, ist hierfür nicht erforderlich, dass der betreffende Grund i.S.v. § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG an einen Grund i.S.v. § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei die bloße Mitursächlichkeit genügt. Geht es hingegen um eine mittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG, ist der Kausalzusammenhang dann gegeben, wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG erfüllt sind, ohne dass es einer direkten Anknüpfung an einen Grund i.S.v. § 1 AGG oder eines darauf bezogenen Motivs bedarf (BAG, a.a.O.).

(c) Die Klägerin hat einen ersten Anschein für eine Benachteiligung nicht dargelegt.

(aa) Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung beim Entgelt obliegt dem Arbeitnehmer, der sich zur Begründung seines geltend gemachten Anspruchs auf die Diskriminierung beruft (vgl. BAG, Urteil vom 26. September 2017 - 3 AZR 733/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 26 mit Hinweis auf EuGH, Urteil vom 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny] Rn. 18; Urteil vom 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer] Rn. 52 bis 55; Urteil vom 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 13, Slg. 1993, I-5535). Spricht jedoch der erste Anschein für eine Diskriminierung, hat der Arbeitgeber nachzuweisen, dass es sachliche Gründe für den festgestellten Unterschied beim Entgelt gibt (BAG, a.a.O.; EuGH, Urteil vom 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny] Rn. 20; Urteil vom 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer] Rn. 60, a.a.O.; Urteil vom 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 14, a.a.O.).

(bb) Die Darlegung eines Kausalzusammenhangs zwischen niedrigerer Vergütung und dem Geschlecht ist vorliegend entgegen der Auffassung der Klägerin nicht entbehrlich.

Nach Auffassung der Klägerin genügt die ihrer Einschätzung nach benachteiligte Mitarbeiterin ihrer Darlegungs- und Beweislast, wenn sie darlegt und beweist, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Gehalt zahlt als einem männlichen Kollegen und dass sie die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit wie der zum Vergleich herangezogene männliche Kollege verrichtet. Nach Ansicht der Klägerin trage die Verletzung des

Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Mann und Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit quasi die Diskriminierung in sich, weiterer Indizien bedürfe es nicht.

Dieser Auffassung vermochte die Kammer nicht zu folgen. Dieses Verständnis des Entgeltgleichheitsgebots ergibt sich nicht aus Art. 157 AEUV im Zusammenhang mit Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG, wie oben bereits ausgeführt. Auch der von der Klägerin zitierten Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes lassen sich diese Grundsätze nicht entnehmen.

(d) Da Art. 157 AEUV eine niedrigere Vergütung wegen des Geschlechts verbietet, bedarf es vorliegend des Vortrags der Klägerin zu einem Kausalzusammenhang zwischen niedrigerer Vergütung und ihrem Geschlecht. Die Klägerin hat dazu Indizien vorzutragen, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung bei der Vergütungsvereinbarung wegen des Geschlechts erfolgt ist.

Die Richtlinie 2006/54/EG enthält in Art. 19 Abs. 1 eine Beweislastregel, die der Gesetzgeber mit § 22 AGG umgesetzt hat. Die Beweislastregel des Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie gilt auch für Ansprüche gemäß Art. 157 AEUV. Der Inhalt einer Richtlinie kann herangezogen werden, um Primärunionsrecht wie Art. 157 AEUV zu spezifizieren. Da Art. 157 AEUV keine Beweislastregelung enthält, kann insoweit Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG herangezogen werden. Die von der Rechtsprechung zu § 22 AGG entwickelten Grundsätze können daher auf einen Anspruch nach Art. 157 AEUV übertragen werden.

§ 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat (vgl. BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 4/15 - Rn. 63 m.w.N.; Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - Rn. 54 m.w.N.; BAG, Urteil vom 15. Dezember 2016 - 8 AZR 454/15 - Rn. 21, jeweils zitiert nach juris).

Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen

lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist (vgl. BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 - Rn. 24; Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - Rn. 54 m.w.N., jeweils zitiert nach juris). Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (vgl. EuGH, Urteil vom 25. April 2013 - C-81/12 - [Asociatia ACCEPT] Rn. 50; vgl. EuGH, Urteil vom 19. April 2012 - C-415/10 - [Meister] Rn. 42, 44 f.; BAG, Urteil vom 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 31 m.w.N.; BAG, Urteil vom 15. Dezember 2016 - 8 AZR 454/15 - Rn. 22, jeweils zitiert nach juris).

Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist (vgl. EuGH, Urteil vom 16. Juli 2015 - C-83/14 - [CHEZ Razpredelenie Bulgaria] Rn. 85; Urteil vom 25. April 2013 - C-81/12 - [Asociatia ACCEPT] Rn. 55 m.w.N.; Urteil vom 10. Juli 2008 - C-54/07 - [Feryn] Rn. 32; BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 - Rn. 24; Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - Rn. 54 m.w.N., jeweils zitiert nach juris). Hierfür gilt jedoch das Beweismaß des sog. Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben (vgl. BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 4/15 - Rn. 63 m.w.N.; Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - Rn. 54 m.w.N.; BAG, Urteil vom 15. Dezember 2016 - 8 AZR 454/15 - Rn. 23, jeweils zitiert nach juris).

(e) Zu Gunsten der Klägerin ist die Kammer davon ausgegangen, dass die Klägerin sowohl mit den festangestellten männlichen Redakteuren der Redaktion Frontal21 als auch mit den als freie Mitarbeiter des 2. Kreises bzw. des 3. Kreises beschäftigten Redakteuren der Redaktion Frontal21 vergleichbar ist, weil sie eine gleiche oder zumindest gleichwertige Tätigkeit wie diese ausübt bzw. ausgeübt hat.

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist zur Feststellung, ob Arbeitnehmer gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit verrichten, zu prüfen, ob diese Arbeitnehmer unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (vgl. EuGH, Urteil vom 28. Februar 2013 - 427/11 - [Penny] zitiert nach Juris, dort Rn. 27 m.w.N.).

Danach ist die Klägerin, die als Redakteurin mit besonderer Verantwortung als Beitragsmacherin von der Beklagten beschäftigt wird, mit den männlichen Kollegen, die gleichfalls als Beitragsmacher beschäftigt werden und die über eine mit der Ausbildung

der Klägerin vergleichbare Ausbildung verfügen, vergleichbar, unabhängig davon, auf welcher vertraglichen Grundlage diese Redakteure beschäftigt werden. Dabei wird zu Gunsten der Klägerin davon ausgegangen, dass sich die Arbeitsbedingungen der festangestellten Redakteure nicht von denen der Klägerin unterscheiden.

(f) Die Klägerin hat keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen, die aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass ihre Vergütung wegen ihres Geschlechts niedriger ist als die Vergütung männlicher, als Beitragsmacher beschäftigter Redakteure der Redaktion Frontal21.

(aa) Ein Indiz für eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts ergibt sich entgegen der Auffassung der Klägerin nicht aus der von ihr behaupteten Äußerung des seinerzeitigen Redaktionsleiters [REDACTED] im Rahmen des Vorstellungsgesprächs, das nach den Erklärungen der Klägerin im Termin vor dem 15. März 2007, wahrscheinlich Anfang des Jahres 2007, stattfand.

In diesem Gespräch äußerte [REDACTED] gegenüber der Klägerin nach deren Vortrag, dass die Beklagte als öffentlich-rechtliches Haus ihr ein Gehalt in der Höhe, wie es ihr vorher Spiegel-TV gezahlt habe, nicht zahlen könne; vielmehr gebe es für die Bezahlung von Mitarbeitern für das Einstellungsgehalt interne Vorgaben.

Der Inhalt des Gespräches wurde von der Beklagten mit Nichtwissen bestritten. Nach § 138 Abs. 2 und Abs. 4 ZPO kann von einer Partei verlangt werden, sich über die vom Gegner behaupteten Tatsachen zu erklären, wobei eine Erklärung mit Nichtwissen nur über Tatsachen zulässig ist, die weder eigene Handlungen der Partei betreffen noch Gegenstand ihrer eigenen Wahrnehmung gewesen sind. Aus verfassungsrechtlichen Gründen ist es aber erforderlich, dass es für die Beurteilung, ob ein Bestreiten mit Nichtwissen zulässig ist, grundsätzlich auf den Zeitpunkt ankommt, in dem sich eine Partei im Prozess zu erklären hat (vgl. BAG, Beschluss vom 13. November 2007 - 3 AZN 449/07 - zitiert nach juris, dort Rn. 19 m.w.N.). Auch von Verfassungs wegen ist deshalb gefordert, einer Partei nur aufzuerlegen, sich darüber zu erklären, was sie zum Zeitpunkt der notwendigen Erklärung tatsächlich weiß oder unter zumutbaren Voraussetzungen durch Erkundigungen feststellen kann (BAG, a.a.O.). Im Hinblick auf die Beendigung der Zusammenarbeit zwischen der Beklagten und [REDACTED] im Jahr 2014 ist ein Bestreiten der Beklagten mit Nichtwissen in der Form des Nichtmehrwissens möglich.

Wird die behauptete Erklärung zu Gunsten der Kläger als erfolgt unterstellt, ergibt sich daraus kein Indiz für eine geschlechtsbedingte Ungleichbehandlung der Klägerin. Der

Hinweis auf eine bestehende Bindung der Beklagten an interne Vorgaben erfolgte geschlechtsneutral. Soweit die Beklagte mit männlichen Bewerbern in Einzelfällen höhere Einstiegsvergütungen vereinbarte, bestand auch für die Klägerin die Möglichkeit der Verhandlung.

(bb) Soweit die Klägerin in der Klageschrift behauptet, für männliche und ältere Kollegen hätten andere Regeln gegolten als ihr in dem Einstellungsgespräch gesagt worden seien, hat sie eine solche Regelmäßigkeit nicht substantiiert dargelegt. Die Klägerin hat nicht behauptet, dass die Beklagte grundsätzlich nur mit Männern höhere Einstiegsgehälter vereinbarte und mit Frauen grundsätzlich solche Gespräche ablehnte.

(cc) Ein Indiz für eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts ergibt sich nicht aus der zum 1. Januar 2010 erfolgten Erhöhung des Honorars um [REDACTED]. Weder aus der Höhe noch aus dem Zeitpunkt, zu dem die Erhöhung erfolgte, lassen sich Indizien dafür ableiten, dass die Klägerin geschlechtsbedingt benachteiligt wurde. Auch nach dem Vortrag der Klägerin hat die Beklagte weder regelhaft die Honorare der Redakteure zu einem bestimmten Zeitpunkt oder zu bestimmten Zeitpunkten erhöht und nur die Klägerin oder weibliche Redakteurinnen ausgenommen noch wurden die Honorare bei männlichen Kollegen grundsätzlich in einem bestimmten oder größerem Umfang erhöht. Die Anhebung der Honorare erfolgte vielmehr zu unterschiedlichen Zeitpunkten in unterschiedlichem Umfang.

(dd) Bezogen auf den Zeitpunkt der Überführung in den Tarifvertrag 2. Kreis am 1. Juli 2010 hat die Klägerin keine Indizien für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung vorgetragen. Die zu diesem Zeitpunkt erfolgte Zuordnung zur Stufe 0 des Gehaltsbandes IV erfolgte in Anwendung des Tarifvertrages 2. Kreis, der in § 2 Abs. 3b eine an den Besitzstand anknüpfende Regelung vorsieht, die geschlechtsneutral formuliert ist.

Die Klägerin wird durch diese tarifliche Regelung auch nicht mittelbar benachteiligt.

Eine mittelbare Benachteiligung bezeichnet eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (vgl. Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der RL 2006/54/EG).

Der TV 2. Kreis enthält nicht solche dem Anschein nach neutrale Normen. Die Zuordnung zu den Stufen der Gehaltsbänder erfolgt allein nach dem Besitzstand. Diese Regelung ist geschlechtsneutral. Sie gilt gleichermaßen für weibliche wie männliche Redakteure.

Da die Klägerin keine ausreichenden Indizien für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung bei der Vergütung im Zeitpunkt der Überführung in den Tarifvertrag 2. Kreis dargelegt hat, erfolgt entgegen der Ansicht der Klägerin auch keine Perpetuierung einer solchen.

Die Klägerin hat nicht behauptet, dass nur Frauen in die Stufe 0 des Gehaltsbandes IV überführt worden seien. Nach dem – von der Klägerin bestrittenen – Vortrag der Beklagten wurden zwei Männer und die Klägerin in die Stufe 0 des Gehaltsbandes IV eingestuft (Bl. 412 der Akten). Dies hat die Klägerin zwar bestritten, jedoch keinen abweichenden eigenen Sachvortrag geliefert.

(ee) Ein Indiz für eine Ungleichbehandlung ergibt sich nicht aus der von der Klägerin behaupteten höheren Vergütung männlicher Redakteure des Magazins Frontal21.

Soweit die Klägerin sich auf eine höhere Vergütung der im 3. Kreis beschäftigten Redakteure ■■■■ und ■■■■ beruft, hat sie deren Vergütung hochgerechnet auf ein Vollzeitäquivalent. Diese Redakteure sind aber nicht vollzeitig tätig. Anders als die Klägerin, die ein monatliches Honorar bezieht, ist deren monatliches Einkommen in erster Linie davon abhängig, in welchem zeitlichen Umfang sie bei der Beklagten arbeiten können. Die unterschiedliche Höhe der Vergütung ist daher als Indiz für eine geschlechtsbedingte unterschiedliche hohe Vergütung nicht geeignet.

Auch die unterschiedlich hohe Vergütung der im 2. Kreis beschäftigten männlichen Redakteure lässt bei unterstellter gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit aufgrund der im Tarifvertrag 2. Kreis vorgesehenen stufenabhängigen Vergütung nicht den Schluss zu, dass die Klägerin wegen ihres Geschlechts eine niedrigere Vergütung bezieht. Gleiches gilt für die festangestellten Redakteure des Magazins Frontal21. Der Umstand, dass die Vergütungen in Tarifverträgen festgelegt wurden, spricht dafür, dass die Unterschiede auf objektiven Faktoren beruhen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. *EuGH, Urteil vom 28. Februar 2013 - C 427/11 - [Kennedy]* zitiert nach *juris*, dort Rn. 49 m.w.N.). Nicht nur männliche sondern auch weibliche Redakteure des 3. Kreises verdienen hochgerechnet auf ein Vollzeitäquivalent mehr als die Klägerin. Dass eine weibliche Redakteurin des 3. Kreises weniger verdienen soll als männliche Redakteure des

3. Kreises lässt nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit den Schluss zu, dass die Klägerin bei der Vergütung wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde.

(ff) Die Ausführungen der Gleichstellungsbeauftragten sowohl in ihrem Bericht 2013 (Anlage K 14) als auch im Bericht 2017 (Anlage K 170) lassen nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen, dass eine Benachteiligung der Klägerin bei der Vergütung wegen des Geschlechts erfolgt ist.

Aus Statistiken können sich grundsätzlich Indizien für eine Geschlechterdiskriminierung ergeben (vgl. BAG, Urteil vom 22. Juli 2010 - 8 AZR 1012/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 68 m.w.N.). Ausreichend für die Vermutungswirkung des § 22 AGG sind solche Indizien, die aus einem regelhaft einem Merkmalsträger gegenüber ausgeübten Verhalten auf eine solchermaßen (mit)motivierte Entscheidung schließen lassen. Eine Vermutung für ein derartig regelhaftes Verhalten kann sich aus statistischen Daten aber nur dann ergeben, wenn sie sich konkret auf den betreffenden Arbeitgeber beziehen und im Hinblick auf dessen Verhalten aussagekräftig sind. Gegen eine Berücksichtigung von Statistiken im Rahmen des § 22 AGG spricht nicht, dass damit möglicherweise von in der Vergangenheit erfolgten Diskriminierungen auf die Gegenwart geschlossen wird. Ein regelhaft einem Geschlecht gegenüber geübtes Verhalten kann gerade nur durch die Betrachtung der Vergangenheit ausgemacht werden (BAG, a.a.O.).

Die von der Gleichstellungsbeauftragten erstellten und ausgewerteten Statistiken lassen kein regelhaftes Verhalten der Beklagten in Bezug auf die Vergütung von weiblichen Mitarbeitern erkennen.

Danach sind 50,3 % der festangestellten Mitarbeiter Frauen, bei den freien Mitarbeitern liegt der Frauenanteil bei 46,3 %. Das Verhältnis der Geschlechter kann danach als ausgewogen bezeichnet werden. Die Verteilung männlicher und weiblicher Mitarbeiter auf die einzelnen Vergütungsgruppen ist unterschiedlich. So werden 1/3 aller männlichen und knapp 25 % aller weiblichen Beschäftigten in den Vergütungsgruppen 9 bis 11 des Tarifvertrages für Festangestellte beschäftigt. Daraus lässt sich jedoch keine regelhaft schlechtere Vergütung weiblicher Mitarbeiter ableiten.

Auch die Feststellungen der Gleichstellungsbeauftragten zu Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitquote und Inanspruchnahme von Elternzeit belegen eine solche nicht. Bezogen auf die Chefredaktion hat die Gleichstellungsbeauftragte die unterschiedliche Verteilung auf die Vergütungsgruppen auf Seite 23 ihres Berichtes 2013 dargestellt und dort unter anderem ausgeführt, dass rund 36 % der Frauen in den obersten

Vergütungsgruppen beschäftigt werden, während ca. 60 % der Männer in den obersten Vergütungsgruppen beschäftigt werden. Aus der sich anschließenden auf die Tätigkeit abstellende Auswertung ergibt sich, dass der höhere Anteil weiblicher Beschäftigter in den unteren Vergütungsgruppen auf den hohen Anteil von Frauen mit Sachbearbeitertätigkeit – 80 % der Sachbearbeiter sind Frauen – zurückzuführen ist und mit der Art der Tätigkeit zusammenhängt. Der höhere Anteil der Frauen in den unteren Vergütungsgruppen ist nicht als Indiz für eine geschlechtsbedingt schlechtere Vergütung der Klägerin geeignet, die dem Gehaltsband IV zugeordnet ist, was der Vergütungsgruppe 10 entspricht.

(gg) Der von der Klägerin herangezogene Abschiedsfilm für den seinerzeitigen Redaktionsleiter [REDACTED] "Für eine Handvoll Rente" begründet keine Indizwirkung für die Annahme, dass die Klägerin bei der Vergütung wegen ihres Geschlechts von der Beklagten benachteiligt wurde.

Dieser Abschiedsfilm wurde, wie die Klägerin in ihrer Klageschrift zugesteht, in einer satirisch-humorvollen Weise aufgenommen. Ausgehend von dem Vortrag der Klägerin kamen in diesem Film sowohl [REDACTED] als auch Mitarbeiter der Beklagten zu Wort. Die Äußerungen von [REDACTED] in diesem Film zu „Frauen und Magazine“ (Klageschrift Blatt 11) geben, auch wenn sie humorig gemeint sein sollten und so verstanden werden können, ebenso eine bestimmte Einstellung des Erklärenden zu Frauen wieder wie auch die weiteren von der Klägerin zitierten Wortbeiträge von Mitarbeiterinnen (Klageschrift Seite 11). Wenn mit der Klägerin aus diesen Äußerungen des [REDACTED] und den von den Mitarbeiterinnen wiedergegebenen Äußerungen des [REDACTED] der Schluss gezogen wird, dass [REDACTED] von Frauen im politischen Journalismus keine hohe Meinung hatte, so kann daraus noch kein Indiz für eine Benachteiligung der Klägerin bei ihrer Vergütung wegen ihres Geschlechtes abgeleitet werden. Diese exemplarisch wiedergegebenen Äußerungen und Verhaltensweisen eines Mitarbeiters können hier nicht isoliert betrachtet werden. So hat [REDACTED] mit Schreiben vom 29. Juni 2009 für die Klägerin eine Honorarerhöhung beantragt, die mit [REDACTED] höher war als die von der Beklagten sodann gewährte. Auch hat [REDACTED] in den der Klägerin erteilten Empfehlungsschreiben deren Leistung hervorgehoben und seine Wertschätzung zum Ausdruck gebracht.

(hh) Das von der Klägerin behauptete Fehlen von Ausschreibungen von freien Stellen ist als Indiz für eine Benachteiligung nicht geeignet.



Das Stellenbesetzungsverfahren ist bei der Beklagten in der Dienstvereinbarung über das Verfahren bei Stellenbesetzungen geregelt, diese gilt gemäß § 8 TV 2. Kreis auch für Mitarbeiter des 2. Kreises.

Das Unterbleiben einer Stellenausschreibung trifft Frauen wie Männer gleichermaßen.

Soweit das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 27. Januar 2011 (- 8 AZR 483/09 - zitiert nach *juris*, dort Rn. 30) ausgeführt hat, dass die Gefahr diskriminierender Entscheidungen mangels Transparenz groß sei, wenn mangels Ausschreibung kein Bewerbungsverfahren durchgeführt werde, bezog sich dies auf eine Beförderungsentscheidung.

Selbst wenn die Beklagte die Stelle, auf die die Klägerin eingestellt worden ist, und auch später Stellen nicht ausgeschrieben haben sollte, ist eine Indizwirkung für eine Benachteiligung der Klägerin in Bezug auf ihre Vergütung wegen ihres Geschlechts nicht ersichtlich.

(ii) Die von der Klägerin behauptete fehlende Funktionsfähigkeit der von der Beklagten eingerichteten Beschwerdestelle ist nicht geeignet, eine Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts zu indizieren.

Gemäß § 13 Abs. 1 S. 1 AGG haben Beschäftigte das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten (vgl. *Schleusener/Suckow/Plum*, 5. Auflage, § 13 AGG Rn. 13 m.w.N.).

Weder das Fehlen einer Beschwerdestelle noch deren – behauptete – fehlende Funktionsfähigkeit sind als Indizien für eine Benachteiligung geeignet.

Zuständige Stelle im Sinne des § 13 Abs. 1 S. 1 AGG ist auch die Gleichstellungsbeauftragte (vgl. *Buschmann in Däubler/Bertzbach*, AGG, 4. Aufl. § 13 Rn. 22). Vorliegend hat sich die Klägerin 2012 an die Gleichstellungsbeauftragte gewandt, die ihr mit E-Mail vom 4. April 2012 (Anl. K 20 Bl. 207 d. A.) antwortete, und hat somit das ihr zustehende Beschwerderecht ausüben können.

(jj) Das Entlohnungssystem der Beklagten indiziert vorliegend nicht eine Benachteiligung der Klägerin bei der Vergütung wegen des Geschlechts, da dieses entgegen der Ansicht der Klägerin nicht intransparent ist.

Die Beklagte wendet für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen die für diese bestehenden tariflichen Regelungen an. Soweit sie in Einzelfällen mit Beschäftigten davon abweichende Vergütungen vereinbart hat, weil z.B. der Beschäftigte ein Angebot eines Dritten erhalten hatte, das über dem der Beklagten lag, oder der Beschäftigte bei der Einstellung eine höhere Vergütung im Hinblick auf das zuvor erzielte Entgelt verhandelt hat, folgt daraus nicht bereits eine fehlende Transparenz des Vergütungssystems. Die Tarifverträge enthalten Mindestbedingungen, die Möglichkeit der Vereinbarung übertariflicher Leistungen ist im Anwendungsbereich eines Tarifvertrages nicht ausgeschlossen.

(kk) Die von der Beklagten erteilte Auskunft vom 12. März 2015 stellt vorliegend kein Indiz für eine Benachteiligung der Klägerin bei der Vergütung wegen des Geschlechts dar.

Es kann ein Indiz darstellen, wenn ein Arbeitgeber bei der Auskunftserteilung Gründe angibt, die im Widerspruch zu seinem sonstigen Verhalten stehen (*vgl. BAG, Urteil vom 21. Juni 2016 - 8 AZR 364/11 - zitiert nach juris, dort Rn. 49*). Im Rahmen der ersten Stufe der Darlegungslast des § 22 AGG ist zu prüfen, ob eine erteilte, aber widersprüchliche oder unzulässige Auskunft gegeben wurde (*BAG, a.a.O.*).

Die der Klägerin auf ihr Schreiben vom 12. Januar 2015 erteilte Auskunft der Beklagten ist weder widersprüchlich noch unzulässig. Die Beklagte hat der Klägerin mit Schreiben vom 12. März 2015 erläutert, dass für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – fest angestellte Mitarbeiter, freie Mitarbeit im 2. Kreis und freie Mitarbeit im 3. Kreis – unterschiedliche Eingruppierungsregelungen gelten und sich unterschiedliche Vergütungen bereits aus den unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ergeben würden. Des Weiteren verweist die Beklagte in diesem Schreiben auf die die Zuordnung zu den Gehaltsbändern betreffenden tariflichen Regelungen. Diese Auskunft ist in sich schlüssig, Widersprüche sind nicht ersichtlich.

Indizwirkung können auch gegebene, aber wechselnde Begründungen des Arbeitgebers für eine getroffene benachteiligende Maßnahme haben (*vgl. BAG, a.a.O. Rn. 50*).

Vorliegend hat die Beklagte entgegen der Ansicht der Klägerin ihre Begründung nicht geändert. Die Beklagte hat, wie oben ausgeführt, in ihrem Schreiben vom 12. März 2015 auf die unterschiedlichen tariflichen Regelungen verwiesen.

Soweit die Klägerin einen Wechsel der Begründung der Beklagten in Bezug auf die Verhandelbarkeit der Vergütung freier Mitarbeiter sieht, so hat die Beklagte vorgetragen, dass die Vergütung freier Mitarbeiter im Rahmen der sich aus dem TV 3. Kreis ergebenden Spannbreiten verhandelt wurde und werde.

(II) Die von der Klägerin behauptete Verweigerung von Informationen seitens der Beklagten ist vorliegend nicht als Indiztatsache für eine Benachteiligung der Klägerin bei der Vergütung wegen des Geschlechts geeignet.

Die Verweigerung jeden Zugangs zu Informationen durch einen Beklagten kann ein Gesichtspunkt sein, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, ausnahmsweise heranzuziehen ist (vgl. BAG, Urteil vom 15. Dezember 2016 - 8 AZR 418/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 48 mit Hinweis auf EuGH, Urteil vom 19. April 2012 - C-415/10 - [Meister] Rn. 47).

Die Beklagte hat der Klägerin auf ihre vorprozessuale Anfrage hin mit Schreiben vom 12. März 2015 Auskunft erteilt.

(g) Die von der Klägerin vorgetragenen Umstände lassen auch in einer Gesamtschau nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen, dass ihr Geschlecht (mit)ursächlich für die Höhe der Vergütung gewesen ist.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. Urteil vom 24. April 2008 - 8 AZR 257/07 - Rn. 41, seinerzeit zu § 611a Abs. 1 S. 3 BGB a.F.; Urteil vom 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 34; Urteil vom 7. Juli 2011 - 2 AZR 396/10 - Rn. 34, jeweils zitiert nach juris) ist vom Gericht dann, wenn von dem benachteiligten Arbeitnehmer Hilfstatsachen vorgetragen werden, welche jeweils für sich allein betrachtet nicht ausreichen, um die Vermutungswirkung gemäß § 22 AGG herbeizuführen, eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen, ob diese Hilfstatsachen im Zusammenhang gesehen geeignet sind, die Vermutungswirkung zu begründen. Die Gesamtschau der einzelnen Umstände des Einzelfalles oder der Handlungsweise bzw. der Äußerungen des Arbeitgebers können eine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung begründen und damit die Vermutungswirkung des §§ 22 AGG entfalten (BAG, Urteil vom 24. April 2008, a.a.O.).

Sinn der Gesamtbetrachtung ist es, für sich genommen den Richter nicht von der überwiegenden Wahrscheinlichkeit geschlechtsdiskriminierender Motive überzeugende Indizien darauf zu überprüfen, ob sie in der Gesamtschau eine entsprechende Überzeugung erbringen. Aus welchen Bereichen diese Indizien stammen, ist hierfür nicht von Bedeutung. Gerade wenn die Vermutung im konkreten Fall mit einer diskriminierenden Grundhaltung des Arbeitgebers begründet wird, ist dem immanent, dass die einzelnen Umstände aus verschiedenen Teilbereichen stammen und sich weder zeitgleich ereignen noch von denselben Personen gesetzt worden sind. Der innere Zusammenhang der vorgebrachten Tatsachen ist nicht Voraussetzung der Vermutung einer gesetzwidrigen Benachteiligung. Vielmehr kann sich gerade erst aus diesen Tatsachen eine „Benachteiligungskultur“ im Unternehmen ergeben (vgl. BAG, Urteil vom 27. Januar 2011 - 8 AZR 483/09 - Rn. 39).

Entgegen der Ansicht der Klägerin kann eine Benachteiligungskultur bei der Beklagten nicht festgestellt werden.

(aa) Einzubeziehen in die Gesamtschau sind die von der Klägerin behaupteten Äußerungen des seinerzeitigen Redaktionsleiters [REDACTED] im Einstellungsgespräch, eine von der Klägerin behauptete Frauen benachteiligende Grundeinstellung des [REDACTED], Äußerungen in den Abschiedsfilmen für [REDACTED] und [REDACTED], die behauptete Reaktion des [REDACTED] auf ihre Ankündigung, die Gleichstellungsbeauftragte einzuschalten, das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter insgesamt und in der Chefredaktion sowie bei Redakteuren mit besonderer Verantwortung, die nach dem Gehaltsband IV vergütet werden, die behauptete fehlende Ausschreibung freier Stellen, die behauptete unterschiedliche Vorgehensweise der Beklagten bei der Anrechnung von Dienstjahren im Zusammenhang mit Festeinstellungen von Redakteuren, eine von der Klägerin gesehene Intransparenz des Vergütungssystems, Erklärungen der Gleichstellungsbeauftragten in deren Berichten für 2013 und 2017, die behauptete Verweigerung von Informationen, die zahlenmäßige Unterrepräsentation von Beitragsmacherinnen sowie die von der Klägerin herangezogenen Äußerungen des Chefredakteurs zur Quote und Mobilitätsbereitschaft von Frauen, die Äußerungen des Intendanten im Zusammenhang mit der Wedel-Affäre und die Negativpreise, welche die Beklagte erhalten hat.

(bb) Aus diesen Umständen ergibt sich kein Verhaltensmuster, das Frauen wegen ihres Geschlechts diskriminiert und keine Benachteiligungskultur der Beklagten. Insoweit kommen nur Handlungen in Betracht, die der Beklagten zuzurechnen sind.

Aus ihnen ergibt sich nicht eine Wahrscheinlichkeit, dass diskriminierende Erwägungen als Teil des Motivbündels die Entscheidung der Beklagten über die Höhe der Vergütung der Klägerin mitbeeinflusst haben.

4. Die weiteren im Rahmen der Stufenklage gestellten Auskunftsansprüche waren abzuweisen, da die Klägerin mangels eines dem Auskunftsanspruch zu Grunde liegenden Leistungsanspruchs von der Beklagten die dort jeweils begehrte Auskunft nicht beanspruchen kann.

C. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten ein Auskunftsanspruch gemäß § 10 EntgTranspG nicht zu.

1. Da die im Rahmen der Stufenklage geltend gemachten Auskunftsansprüche (Anträge zu II. 2.a. bis 9.a.) abzuweisen sind, fallen die erstmals in der Berufungsinstanz gestellten Hilfsanträge auf Auskunft nach § 10 EntgTranspG (Anträge zu VI.) zur Entscheidung an.

2. Die Klageänderung ist zulässig.

Die nachträgliche Geltendmachung eines Hilfsantrages ist eine objektive Klagehäufung, auf die die Vorschriften über die Klageänderung nach §§ 533, 263, 264 ZPO entsprechend anwendbar sind (vgl. BAG, Urteil vom 14. Juni 2017 - 10 AZR 308/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 38, m.w.N.).

a. Eine Einwilligung der Beklagten gemäß § 533 Nr. 1 ZPO liegt nicht vor. Die Beklagte hat der Klageänderung ausdrücklich widersprochen.

b. Die Klageänderung ist jedoch sachdienlich im Sinne des § 533 Nr. 1 ZPO.

Maßgeblich für die nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilende Sachdienlichkeit ist der Gedanke der Prozesswirtschaftlichkeit, für den es entscheidend darauf ankommt, ob und inwieweit die Zulassung der Klageänderung zu einer sachgemäßen und endgültigen Erledigung des Streits zwischen den Parteien führt, der den Gegenstand des anhängigen Verfahrens bildet und einem andernfalls zu erwartenden weiteren Rechtsstreit vorbeugt (vgl. BAG, Urteil vom 14. Juni 2017 - 10 AZR 308/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 39).

Danach ist vorliegend die Sachdienlichkeit zu bejahen. Die Klägerin macht einen weiteren auf eine andere Anspruchsgrundlage gestützten Auskunftsanspruch geltend.

Mit der Zulassung der Klageänderung kann ein weiterer Streit der Parteien vermieden werden. Dass die Beklagte im Fall der Zulassung der Klageänderung eine Tatsacheninstanz verliert, steht der Sachdienlichkeit nicht entgegen (vgl. insoweit BGH, Urteil vom 27. Januar 2012 - V ZR 92/11 - zitiert nach Rn. 15 m.w.N.).

c. Die Klageänderung wird auch im Sinne von § 533 Nr. 2 ZPO auf Tatsachen gestützt, die die Kammer ihrer Verhandlung und Entscheidung über die Berufung der Klägerin zu Grunde zu legen hat. Mit dem auf § 10 EntgTranspG gestützten Auskunftsanspruch hat die Klägerin einen anderen Streitgegenstand in das Verfahren eingeführt. Die insoweit von der Klägerin neu eingeführte Tatsache ihres Antrages auf Auskunft, gerichtet mit Schreiben vom 1. August 2018 an den Personalrat, ist unstreitig und damit im Berufungsverfahren zu berücksichtigen, § 67 Abs. 3 ArbGG.

d. Der unter VI. 1. gestellte Auskunftsantrag ist zulässig. Insbesondere ist er hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

3. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten ein Auskunftsanspruch gemäß § 10 EntgTranspG nicht zu, da die Klägerin als freie Mitarbeiterin nicht unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fällt.

a. Nach § 10 EntgTranspG haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 zur Überprüfung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes.

b. Die Klägerin ist nicht Beschäftigte im Sinne des § 5 EntgTranspG.

aa. Danach sind Beschäftigte im Sinne des Gesetzes Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Nr. 1), Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (Nr. 2), Richterinnen und Richter des Bundes (Nr. 3), Soldatinnen und Soldaten (Nr. 4), die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (Nr. 5) sowie die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten (Nr. 6). Freie Mitarbeiter oder arbeitnehmerähnliche Personen sind dort nicht genannt.

bb. Die Klägerin wird von der Beklagten als freie Mitarbeiterin im 2. Kreis beschäftigt, sie ist keine Arbeitnehmerin. Insoweit wird auf das oben unter III.A. Ausgeführte verwiesen.

cc. Als freie Mitarbeiterin im 2. Kreis ist sie eine arbeitnehmerähnliche Person.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. *Beschluss vom 21. Dezember 2010 - 10 AZB 14/10 - zitiert nach juris, dort Rn. 8*) sind arbeitnehmerähnliche Personen Selbstständige. An die Stelle der das Arbeitsverhältnis prägenden persönlichen Abhängigkeit tritt das Merkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit. Wirtschaftliche Abhängigkeit ist regelmäßig gegeben, wenn der Beschäftigte auf die Verwertung seiner Arbeitskraft und die Einkünfte aus der Tätigkeit für den Vertragspartner zur Sicherung seiner Existenzgrundlage angewiesen ist. Eine arbeitnehmerähnliche Person kann für mehrere Auftraggeber tätig sein, wenn die Beschäftigung für einen von ihnen überwiegt und die daraus fließende Vergütung die entscheidende Existenzgrundlage darstellt. Der wirtschaftlich Abhängige muss außerdem seiner gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig sein (BAG, a.a.O. m.w.N.).

Die Klägerin erfüllt diese Voraussetzungen und ist als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen. Sie war zumindest in den letzten Jahren überwiegend für die Beklagte und nur in geringem Umfang für Dritte tätig und hat ihre Einkünfte überwiegend von der Beklagten bezogen.

dd. Das Entgelttransparenzgesetz gilt nicht für arbeitnehmerähnliche Personen. Diese fallen nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich dieses Gesetzes. Dies folgt sowohl aus dem Wortlaut des § 5 EntgTranspG als auch aus der Systematik und der Entstehungsgeschichte.

Der einfach-gesetzlichen Auslegung ist der Wortlaut der Vorschrift, der systematische Gesamtzusammenhang, die Entstehungsgeschichte und der Zweck, soweit er im Gesetz seinen Niederschlag gefunden hat, zu Grunde zu legen (vgl. BAG, Urteil vom 15. November 2011 - 9 AZR 348/10 - zitiert nach juris, dort Rn. 33 m.w.N.).

(1) Der Wortlaut des § 5 Abs. 2 EntgTranspG ist eindeutig. Arbeitnehmerähnliche Personen sind dort nicht genannt. § 5 Abs. 2 EntgTranspG enthält eine abschließende Regelung. Die unter das Entgelttransparenzgesetz fallenden Personengruppen werden dort aufgeführt. Ein eine beispielhafte Aufzählung einleitender Zusatz wie „beispielsweise“ oder „insbesondere“ fehlt.

(2) Der Gesetzeszusammenhang spricht ebenfalls dafür, dass arbeitnehmerähnliche Personen nicht zu den Beschäftigten im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes zählen. Anders als im Entgelttransparenzgesetz werden in § 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, ausdrücklich genannt.

(3) Der Entstehungsgeschichte ist eindeutig der Wille des Gesetzgebers zu entnehmen, dass arbeitnehmerähnliche Personen nicht dem persönlichen Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes unterfallen sollen.

(a) Der Entstehungsgeschichte einer Vorschrift kommt für deren Auslegung nur insofern Bedeutung zu, als sie die Richtigkeit einer nach dem Wortlaut und Sinnzusammenhang ermittelten Auslegung bestätigt oder Zweifel behebt, die auf diesem Weg allein nicht ausgeräumt werden können (*BAG, Urteil vom 21. September 2006 - 2 AZR 840/05 - zitiert nach juris, dort Rn. 24 m.w.N.*). Der sogenannte Wille des Gesetzgebers bzw. der am Gesetzgebungsverfahren Beteiligten kann hiernach bei der Interpretation nur berücksichtigt werden, wie er im Gesetzestext Niederschlag gefunden hat. Nicht entscheidend ist deshalb die subjektive Vorstellung der am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Organe oder einzelner ihrer Mitglieder über die Bedeutung der Bestimmung. Die Materialien dürfen deshalb nicht dazu verleiten, die subjektiven Vorstellungen der gesetzgebenden Instanzen dem objektiven Gesetzesinhalt gleichzusetzen (*BAG, a.a.O. m.w.N.*).

(b) Den Gesetzesmaterialien ist die Entscheidung des Gesetzgebers zu entnehmen, den persönlichen Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes nicht auch auf arbeitnehmerähnliche Personen zu erstrecken.

Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern (im Folgenden: Referentenentwurf) sah vor, dass Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten auch die Personen sind, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. In dem Referentenentwurf wird dazu ausgeführt, dass der Beschäftigtenbegriff dieses Gesetzes sich an der Definition des § 6 Abs.1 S. 1 AGG orientiert. Danach sind Beschäftigte im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Nr. 1), die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (Nr. 2), und Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesem gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (Nr. 3).

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung (vgl. BT- Drs. 18/11133) sah vor, dass neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten auch Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der sonstigen der



Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (Nr. 2), Richterinnen und Richter des Bundes (Nr. 3), und die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten (Nr. 6) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind. Die Personengruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen wird dort nicht mehr genannt.

In der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage von Abgeordneten (vgl. BT-Drs. 18/11590) wird die Herausnahme der arbeitnehmerähnlichen Personen aus § 5 Abs. 2 des Gesetzesentwurfes damit erläutert, dass arbeitnehmerähnliche Personen vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst werden und ein darüber hinausgehender Grund, der die Einbeziehung auch dieser Beschäftigtengruppe in den Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes zwingend erforderlich machen würde, sich nicht feststellen lasse.

In der Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages (WD 6 – 300 – 014/17) wird dazu ausgeführt, dass die aus einer Tätigkeit als arbeitnehmerähnliche Person erzielte Vergütung mit einem Arbeitsentgelt und dessen Bestandteilen nicht vergleichbar sei (dort Seite 10, 3.4. Beschäftigtenbegriff).

Eine Auslegung der Norm gegen den so erkennbar gewordenen Willen des Gesetzgebers scheidet aus. Der Entstehungsgeschichte der Regelung ist zu entnehmen, dass der Gesetzgeber bewusst die arbeitnehmerähnlichen Personen aus dem persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes herausgenommen hat.

ee. Etwas anderes folgt nicht aus dem Gebot unionsrechtskonformer Auslegung. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG kann nicht dahingehend ausgelegt werden, dass arbeitnehmerähnliche Personen dem persönlichen Geltungsbereich der Norm unterfallen.

(1) Das Entgelttransparenzgesetz setzt die in Art. 157 AEUV enthaltene Verpflichtung der EU-Mitgliedstaaten, die Anwendung des Gebots des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen, in nationales Recht um (Zimmer in Däubler/Bertzbach, AGG, 4. Auflage, Einl. zum EntgTranspG Rn. 2; BT-Drs. 18/11133, VI. S. 26).

Nach in der Literatur vertretener Ansicht (vgl. Schlachter in Erfurter Kommentar 2019 § 5 EntgTranspG Rn. 6; Oerder/Wenckebach, Basis Kommentar zum EntgTranspG, § 5 Rn. 13) dient das Entgelttransparenzgesetz darüber hinaus der Umsetzung der

Richtlinie 2006/54/EG, so dass der unionsrechtlich einheitliche Arbeitnehmerbegriff anzuwenden sei.

(2) Auch bei Annahme einer sich nach dieser Meinung ergebenden Pflicht zur unionsrechtskonformen Auslegung führt diese vorliegend nicht dazu, dass auch arbeitnehmerähnliche Personen als Beschäftigte im Sinne des § 5 EntgTranspG anzusehen sind.

(a) Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in der Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, und ihre Pflicht, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten obliegen (vgl. Urteil vom 19. April 2016 - C - 441/14 - [Dansk Industri] zitiert nach juris, dort Rn. 30 mit Hinweis auf Urteile von Colson und Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, Rn. 26, und Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 47).

Die mit der Auslegung des nationalen Rechts betrauten nationalen Gerichte müssen bei dessen Anwendung sämtliche nationalen Rechtsnormen berücksichtigen und die im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden anwenden, um seine Auslegung so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck der fraglichen Richtlinie auszurichten, damit das von ihr festgelegte Ergebnis erreicht und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachgekommen wird (vgl. vgl. Urteil vom 19. April 2016 - C - 441/14 - [Dansk Industri] zitiert nach juris, dort Rn. 31 mit Hinweis auf Urteile Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 113 und 114, sowie Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 48).

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes unterliegt der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts bestimmten Schranken. So findet die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts das Unionsrecht heranzuziehen, ihre Schranken in den allgemeinen Rechtsgrundsätzen und darf nicht als Grundlage für eine Auslegung contra legem des nationalen Rechts dienen (vgl. EuGH, Urteil vom 19. April 2016 - C - 441/14 - [Dansk Industri] zitiert nach juris, dort Rn. 32 mit Hinweis auf Urteile Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 100, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 25, und Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 39).

(b) Der Gesetzgeber hat, wie sich aus der oben dargestellten Entstehungsgeschichte des § 5 EntgTranspG ergibt, die arbeitnehmerähnlichen Personen bewusst nicht als Beschäftigte in diesem Paragraphen dieses Gesetzes aufgeführt und in den Geltungsbereich dieses Gesetzes aufgenommen. Eine Auslegung entgegen dem klaren Wortlaut, der Systematik und Entstehungsgeschichte ist nach den oben genannten Grundsätzen des Europäischen Gerichtshofes zur unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts vorliegend nicht möglich.

ff. Etwas anderes ergibt sich nicht aus dem Gesichtspunkt der Unanwendbarkeit nationaler Normen, die gegen Unionsprimärrecht verstoßen. Wenn zu Gunsten der Klägerin unterstellt wird, dass der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff auch arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des deutschen Arbeitsrechts zum Status von Beschäftigten umfasst, führt dies gleichwohl nicht dazu, dass die in § 5 EntgTranspG vorgesehene Ausnahme von arbeitnehmerähnlichen Personen aus dem persönlichen Anwendungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes zur Unanwendbarkeit des § 5 Abs. 1 EntgTranspG insoweit führt.

Steht nationales Recht Unionsprimärrecht entgegen und kann es nicht unionsrechtskonform ausgelegt werden, muss in einem solchen Fall die entgegenstehende nationale Norm unanwendbar bleiben (vgl. *EuGH, Urteil vom 19. Januar 2010 - C - 555/07 - [Kücükdeveci]* zitiert nach *juris*, dort Rn. 53).

Art. 157 AEUV zielt auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben ab und nach Art. 157 AEUV hat jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

Den unionsrechtlichen Vorgaben ist der deutsche Gesetzgeber durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nachgekommen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG, deren Ermächtigungsgrundlage Art. 157 Abs. 3 AEUV ist.

Ziel des Entgelttransparenzgesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Das Gesetz soll dazu dienen, den rechtlichen Rahmen zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes zu verbessern und die im Gesetz genannten Mittel diesem Personenkreis zur Verfügung zu stellen, um gegebenenfalls den Darlegungsanforderungen gerecht zu werden.

Art. 157 AEUV gibt nicht vor, dass es einen solchen Auskunftsanspruch geben muss. Es ist Aufgabe der Mitgliedstaaten, die für die Realisierung des Lohnleichheitsgebots erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.

Ein Auskunftsanspruch, wie er im Entgelttransparenzgesetz vorgesehen ist, ist zur Durchsetzung des Lohnleichheitsgebots des Art. 157 AEUV nicht zwingend erforderlich.

Die volle Wirksamkeit des Art. 157 AEUV kann auch mit anderen Mitteln erreicht werden, beispielsweise mit Beweislastregelungen wie in § 22 AGG vorgesehen.

c. Da die Klägerin nicht Beschäftigte im Sinne des § 5 EntgTranspG ist, kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte passiv legitimiert ist bei einem Streit darüber, ob der Personalrat als gesetzlich vorgesehener Auskunftspflichtiger die Auskunft vollständig erteilt oder wenn er sie verweigert hat (vgl. zum Meinungsstreit: Bauer/Krieger/Günther, AGG und EntgTranspG, 5. Aufl. § 14 EntgTranspG Rn. 7 ff, 19, 20; Hinrichs in Däubler/Bertzbach, AGG, 4. Aufl. § 14 EntgTranspG, Rn. 9 – 11; Holler, NZA 2017, S. 822, 823). Gleichfalls kann dahingestellt bleiben, ob die Klägerin mit allen als Beitragsmachern tätigen männlichen Redakteuren des 2. Kreises der Redaktion Frontal21 oder nur mit den in das gleiche Gehaltsband eingeordneten männlichen Redakteuren mit besonderer Verantwortung vergleichbar ist im Sinne des § 4 Abs. 1 und Abs. 2 EntgTranspG.

4. Der erste Hilfsantrag ist wie auch die weiteren Hilfsanträge abzuweisen, da die Klägerin als freie Mitarbeiterin nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich des § 5 EntgTranspG fällt.

D. Der Klägerin stehen gegenüber der Beklagten die mit den Anträgen zu III.1. bis 8. geltend gemachten Ansprüche auf künftige Leistung nicht zu, da sie einen dem Auskunftsanspruch zu Grunde liegenden Anspruch auf weitere Vergütung nicht dargelegt hat. Insoweit wird auf das oben unter III.B.3.c. Ausgeführte Bezug genommen.

E. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung wegen ihres Geschlechts, da sie keine Indizien für eine solche Benachteiligung dargelegt hat.

1. Der auf Zahlung einer Entschädigung gerichtete Klageantrag ist zulässig, insbesondere ist er hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

Die Klägerin hat einen bezifferten Mindestbetrag gefordert. Damit hat sie die Höhe der Entschädigung in das Ermessen des Gerichts gestellt.

Die Klägerin durfte die Höhe der von ihr begehrten Entschädigung in das Ermessen des Gerichts stellen. § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG räumt dem Gericht bei der Höhe der Entschädigung einen Beurteilungsspielraum ein, weshalb eine Bezifferung des Zahlungsantrags nicht notwendig ist (vgl. BAG, Urteil vom 17. Dezember 2015 - 8 AZR 421/14 - zitiert nach juris, dort Rn. 13). Die Klägerin hat auch Tatsachen benannt, die das Gericht bei der Bestimmung des Betrags heranziehen soll und die Größenordnung der geltend gemachten Forderung, die sie im Berufungsverfahren mit mindestens 80.000 Euro bestimmt hat, angegeben.

2. Die Klage auf Entschädigung ist jedoch nicht begründet.

a. Der persönliche Anwendungsbereich des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist eröffnet.

aa. Die Klägerin ist Beschäftigte im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG.

Danach sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Eine wirtschaftliche Unselbstständigkeit ist gegeben, wenn die Beschäftigung für einen der Auftraggeber wesentlich ist und die hieraus fließende Vergütung die entscheidende Existenzgrundlage für den Dienstverpflichteten darstellt (vgl. BAG, Beschluss vom 11. April 1997 - 5 AZB 33/96 - ).

Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Die Klägerin war zumindest in den letzten Jahren überwiegend für die Beklagte und nur im geringen Umfang für Dritte tätig und hat ihre Einkünfte überwiegend von der Beklagten bezogen.

bb. Die Beklagte ist Arbeitgeberin im Sinne des § 6 Abs. 2 S. 1 AGG.

b. Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus, wobei § 7 Abs. 1 AGG sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen verbietet. Nach § 3 Abs. 1 Satz 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. Demgegenüber liegt nach § 3 Abs. 2 AGG eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes - was auch eine Benachteiligung wegen mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe einschließt - gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 19 m.w.N.)

Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG erfasst allerdings nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grund muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen. Soweit es um eine unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG geht, ist hierfür nicht erforderlich, dass der betreffende Grund i.S.v. § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG an einen Grund i.S.v. § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei die bloße Mitursächlichkeit genügt. Geht es hingegen um eine mittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG, ist der Kausalzusammenhang dann gegeben, wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG erfüllt sind, ohne dass es einer direkten Anknüpfung an einen Grund i.S.v. § 1 AGG oder eines darauf bezogenen Motivs bedarf (vgl. BAG, a.a.O., Rn. 20 m.w.N.)

§ 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat (vgl. BAG, a.a.O., Rn. 21)

Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen

lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 22; BAG, Urteil vom 26. Januar 2017 - 8 AZR 73/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 25 m.w.N.; EuGH, Urteil vom 25. April 2013 - C-81/12 - [Asociația ACCEPT] Rn. 50; vgl. auch EuGH, Urteil vom 19. April 2012 - C-415/10 - [Meister] Rn. 42, 44 f.).

c. Die Klägerin hat keine Indizien vorgetragen, die für sich allein betrachtet oder in der Gesamtschau aller Umstände mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass zwischen der Höhe der Vergütung der Klägerin und ihrem Geschlecht der nach § 7 Abs. 1 AGG erforderliche Kausalzusammenhang bestand. Insoweit wird auf das oben unter III. B. 3. c. bb. Ausgeführte Bezug genommen.

d. Die Klägerin kann von der Beklagten eine Entschädigung nicht wegen von ihr vorgetragene Handlungen der Beklagten verlangen, die nach Geltendmachung ihres Auskunftsbegehrens und/oder nach Klageerhebung erfolgten und die die Klägerin als Maßregelung im Sinne des § 16 AGG ansieht.

Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor. Dieses ist im § 7 AGG geregelt. Danach dürfen Beschäftigte nicht wegen eines im § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden.

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach Abschnitt 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen, § 16 Abs. 1 S. 1 AGG.

§ 16 AGG enthält kein „Benachteiligungsverbot“, sondern ein „Maßregelungsverbot“, das von § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG nicht in Bezug genommen wird (vgl. BAG, Urteil vom 18. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 86). Dies wird auch durch die in § 16 Abs. 3 AGG getroffene Regelung bestätigt, die für das Maßregelungsverbot ausdrücklich die entsprechende Anwendung von § 22 AGG anordnet (BAG, a.a.O.). Einer solchen Regelung hätte es nicht bedurft, wenn § 22 AGG ohne weiteres auch auf Ansprüche Anwendung fände, die keine Benachteiligung wegen eines im § 1 AGG genannten Grundes und damit keinen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraussetzen (BAG, a.a.O. m.w.N.).

e. Soweit die Klägerin eine Benachteiligung in Erklärungen des Justitiars in der Klageerwiderung vom 8. Mai 2015 (Bl. 254) sowie in Erklärungen des [REDACTED] in dem Schreiben vom 3. März 2016 (Anl. K 55, Bl. 1279) sieht, ist nicht ersichtlich, dass die Klägerin eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfahren hat.

Die Beklagte hat auf die Erklärung der Klägerin in der Klageschrift, dass sie über Informationen bzw. Dokumente verfüge, bei denen es sich um Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse handle, in ihrer Klageerwiderung entgegnet, dass eine Verletzung des Dienstvertrages im Raum stehe und dass das Verhalten der Klägerin arbeitsrechtlich und ggfs. strafrechtlich noch zu bewerten sei. In dem Schreiben vom 3. März 2016 schlägt [REDACTED] eine vergleichsweise Regelung vor und führt in diesem Zusammenhang aus, dass die Erfahrung gezeigt habe, dass langjährige Arbeitsrechtsstreitigkeiten häufig zu wechselseitigen Belastungen des Beschäftigungsverhältnisses führen können und demgegenüber ein frühzeitiger Vergleich diese Angelegenheit im Interesse einer für beide Seiten gedeihlichen Zusammenarbeit befrieden könne.

Es ist nicht ersichtlich, dass die Klägerin durch diese Erklärungen eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfahren hat oder erfahren würde.

Gleiches gilt für von der Klägerin behauptete Äußerungen von [REDACTED] am 27. Mai 2016 im Rahmen des gemeinsamen Mittagessens.

f. Der Klägerin steht ein Entschädigungsanspruch gem. § 15 Abs. 2 AGG nicht deshalb zu, weil sie von der Beklagten auf ihre Bewerbung um die Stelle der Leitung des Auslandsstudios in Rio de Janeiro nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist.

Die Klägerin hat die erforderliche Kausalität zwischen einer Benachteiligung und einem Grund i.S.d. § 1 AGG nicht dargetan.

Ob die Dienstvereinbarung über das Verfahren bei Stellenbesetzungen vom 1. Juli 2010 (DV Stellenbesetzung, Anl. K 74), die unter Nr. 2 vorsieht, dass mit allen dem Landespersonalvertretungsgesetz unterliegenden internen Bewerbern/innen sowie mit Bewerbern/innen, die dem Geltungsbereich des TV 2. Kreis unterfallen, nach Ablauf der Ausschreibungsfrist und vor einer Auswahlentscheidung Gespräche zu führen sind, im Hinblick auf die Besetzung der Stelle der Studioleitung vorliegend nicht anwendbar ist, wie die Beklagte unter Hinweis auf §§ 81, 114 Abs. 2 PersVG RhPf meint, kann vorliegend dahingestellt bleiben.



Die Klägerin hat keine Indizien dafür vorgetragen, dass sie aufgrund ihres Geschlechts nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist.

g. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Klägerin die Frist des § 15 Abs. 4 AGG sowie die Klagefrist des §§ 61b Abs. 1 ArbGG gewahrt hat.

F. Dem Feststellungsantrag der Klägerin zu V. (Ersatz eines aus einer behaupteten Ungleichbehandlung bereits entstandenen oder künftig entstehenden Schadens) war nicht zu entsprechen.

1. Der Klageantrag ist zur Entscheidung angefallen, da die Klage auf Entschädigung, die Stufenklage insgesamt und die Klage auf künftige Zahlung (Anträge zu III.) und die Klage auf Entschädigung (Antrag zu IV.) abgewiesen wurden.

2. Die Klage ist zulässig.

Das für den Feststellungsantrag nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse besteht.

a. Dies gilt, soweit die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz sowohl künftiger als auch bereits entstandener Schäden begehrt.

Wird Klage auf Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz künftiger Schäden erhoben, liegt ein Feststellungsinteresse vor, wenn der Schadenseintritt möglich ist, auch wenn Art und Umfang sowie Zeitpunkt des Eintritts noch ungewiss sind. Es muss lediglich eine gewisse Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts bestehen (*vgl. BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 406/14 - zitiert nach juris, dort Rn. 40 m.w.N.*).

Dies ist vorliegend der Fall.

Soweit die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz bereits entstandener Schäden begehrt, steht der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage der Zulässigkeit des Feststellungsantrags auch dann nicht entgegen, wenn die Klägerin die Klage wegen eines Teils des sich entwickelnden Schadens schon bei Klageerhebung hätte beziffern können.

Eine Partei ist nicht gehalten, ihre Klage in eine Leistungs- und eine Feststellungsklage aufzuspalten, wenn ein Teil des Schadens schon entstanden ist und mit der Entstehung eines weiteren Schadens nach ihrem Vortrag noch zu rechnen ist (*vgl.*

*BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 406/14 - zitiert nach juris, dort Rn. 41 m.w.N.).*

b. Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt.

Der Klageantrag muss den erhobenen Anspruch nach Inhalt und Umfang konkret bezeichnen und die Klageart angeben. Insoweit ist bei Feststellungsanträgen erforderlich, dass sich für den Fall der Klagestattgabe der objektive Umfang der Bindungswirkung der gerichtlichen Entscheidung hinreichend feststellen lässt (vgl. *BAG, Urteil vom 22. Juli 2010 - 8 AZR 1012/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 108 m.w.N.).* Dabei muss der Streitgegenstand so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (*BAG, a.a.O.*). Ausreichend ist allerdings, wenn der Antrag in einer dem Bestimmtheitserfordernis genügenden Weise ausgelegt werden kann. Das Gericht ist daher gehalten, eine entsprechende Auslegung des Antrages vorzunehmen, wenn hierdurch eine vom Kläger erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird. Dabei darf es sich jedoch nicht über einen eindeutigen Antrag hinwegsetzen (*BAG, a.a.O.*). Darüber hinaus gilt es bei der Beurteilung der hinreichenden Bestimmtheit zu beachten, dass ein Feststellungsantrag einerseits der Hemmung der Verjährung gem. § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB dient und andererseits den Grund des klägerischen Schadensersatzanspruchs klärt, so dass im Falle späterer Folgeschäden nur noch der Ursachenzusammenhang mit dem Schadensereignis und die Schadenshöhe nachzuweisen sind. Vor diesem Hintergrund sind die Anforderungen an die Bestimmtheit des Antrages festzusetzen. Soll ein späterer Rechtsstreit über den Grund des Schadensersatzanspruchs vermieden werden, muss dieser klar aus dem Feststellungsantrag hervorgehen (*BAG, a.a.O.*).

Daran gemessen genügt der Antrag dem Bestimmtheitserfordernis, da er den Streitgegenstand genau genug bezeichnet. Die Klägerin begehrt Ersatz für ihr aus der behaupteten Ungleichbehandlung bei der Bezahlung im Verhältnis zu den benannten männlichen Redakteuren der Redaktion Frontal21 durch die Beklagte entstandene Schäden. Unter Hinzuziehung der Begründung dieses Klageantrages sind unter „benannte männliche Redakteure der Redaktion Frontal21“ nicht nur die in den Anträgen II.1., II.4. und II.5. sondern alle im Prozess benannten männlichen Redakteure der Redaktion Frontal21 zu verstehen.

3. Die Schadensersatzklage ist jedoch nicht begründet.

a. Die Beklagte ist der Klägerin nicht gemäß § 280 Abs. 1 BGB i.V.m. § 7 Abs. 3, § 12 Abs. 3 AGG zum Schadenersatz verpflichtet.

aa. Soweit die Klägerin sich auf eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung mit geschlechtsspezifischem Motiv beruft – so die Berufungsbegründung Seite 91 – kommt ein Anspruch gemäß § 280 Abs. 1 BGB i.V.m. § 7 Abs. 3, § 12 Abs. 3 AGG vorliegend nicht in Betracht, da ein solcher nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von § 15 Abs. 1 AGG als der spezielleren Norm verdrängt wird.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. Urteil vom 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11 - zitiert nach juris, dort Rn. 43 f*) stellt § 15 Abs. 1 AGG die gegenüber § 280 BGB speziellere Regelung dar mit der Folge, dass § 15 Abs. 1 AGG einen Anspruch nach § 280 BGB verdrängt und ein Beschäftigter Schadenersatzansprüche bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nicht auf § 280 Abs. 1 BGB, § 241 Abs. 1 BGB i.V.m. § 311 Abs. 2 BGB stützen kann.

Für die Annahme einer spezielleren Regelung durch § 15 Abs. 1 AGG spricht sowohl der gesetzliche Regelungszusammenhang als auch der Wortlaut von § 15 Abs. 1 und Abs. 5 AGG (*vgl. BAG, a.a.O. Rn. 43 f*).

Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG ist der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG bestimmt weiter, dass eine Ersatzpflicht nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG nicht eintritt, wenn der Arbeitgeber die „Pflichtverletzung“ nicht zu vertreten hat. Damit übernimmt § 15 Abs. 1 AGG das Regelungskonzept des § 280 Abs. 1 BGB, bezieht dies aber auf einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot. § 7 Abs. 3 AGG enthält dazu die Klarstellung, dass die vom Arbeitgeber oder Beschäftigten begangenen Benachteiligungen Vertragsverletzungen darstellen. Durch die Regelung in § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG werden gleichzeitig die §§ 276 bis 278 BGB für den Anspruch aus § 15 Abs. 1 AGG anwendbar (*vgl. BAG, a.a.O. mit Hinweis auf BT-Drucks. 16/1780 S. 38*). § 15 Abs. 1 AGG normiert daher einen vertraglichen Schadensersatzanspruch, der sich allein gegen den Arbeitgeber richtet und hinsichtlich seiner Voraussetzungen und Rechtsfolgen besonderen Regelungen unterliegt. So hat der Beschäftigte nach dem Wortlaut von § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG nur hinsichtlich eines Anspruchs nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG eine Ausschlussfrist einzuhalten. Auf der Rechtsfolgenseite stellt § 15 Abs. 6 AGG klar, dass ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot keinen Anspruch auf Begründung eines

Beschäftigungs- oder Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg begründet, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund. Damit wird eine Naturalrestitution ausgeschlossen. Hieran zeigt sich, dass der Gesetzgeber den materiellen Schadensersatz, der sich bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ergeben kann, innerhalb vertraglicher Beziehungen speziell ausgestaltet hat. Dies spricht dafür, den allgemeinen Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 BGB als verdrängt zu betrachten, soweit dieser allein auf einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gestützt wird (§ 7 Abs. 1, Abs. 3 AGG). Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die besonderen Voraussetzungen, die der Gesetzgeber an einen Anspruch nach § 15 Abs. 1 AGG knüpft (insb. Ausschlussfrist), nicht durch Gewährung eines Anspruchs aus § 280 Abs. 1 BGB umgangen werden (BAG, a.a.O. Rn. 44).

Ebenso spricht der Wortlaut von § 15 Abs. 5 AGG für die Annahme, § 15 Abs. 1 AGG stelle in seinem Anwendungsbereich eine § 280 Abs. 1 BGB verdrängende Norm dar. § 15 Abs. 5 AGG bestimmt, dass „im Übrigen“ Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt bleiben. Die vom Gesetzgeber verwendete Formulierung spricht maßgeblich dafür, dass die allgemeinen Regelungen nur insoweit zur Anwendung kommen sollen, als § 15 AGG keine eigene Regelung trifft. Hinsichtlich des Anspruchs auf Ersatz materieller Schäden auf (vor-)vertraglicher Grundlage ist dies aber in § 15 Abs. 1 AGG geschehen (BAG, a.a.O. Rn. 45).

bb. Der Klägerin steht der geltend gemachte Schadensersatzanspruch nicht deswegen zu, weil das Verhalten der Beklagten als „Mobbing“ zu werten wäre.

(1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird als Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte bezeichnet (vgl. BAG, Urteil vom 25. Oktober 2007 - 8 AZR 593/06 - Rn. 60; BAG, Beschluss vom 15. Januar 1997 - 1 ABR 14/96 - Rn. 16, jeweils zitiert nach juris).

Mit der Definition des Begriffes „Belästigung“ in § 3 Abs. 3 AGG hat der Gesetzgeber auch den Begriff des „Mobbing“ umschrieben, soweit dieses seine Ursachen in der Rasse, der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, im Alter oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG) des Belästigten hat (vgl. BAG, Urteil vom 25. Oktober 2007 - 8 AZR 593/06 - Rn. 58 m.w.N.).

Dieser in § 3 Abs. 3 AGG umschriebene Begriff des "Mobbing", der sich auf Benachteiligungen aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe bezieht, kann auf die Fälle der Benachteiligung eines Arbeitnehmers - gleich aus welchen Gründen - übertragen werden. Diese Norm zeigt vor allem, dass es grundsätzlich auf die Zusammenschau der einzelnen unerwünschten Verhaltensweisen ankommt, um zu beurteilen, ob "Mobbing" vorliegt. § 3 Abs. 3 AGG stellt nämlich darauf ab, ob ein durch "Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld" geschaffen wird. Ein Umfeld wird aber grundsätzlich nicht durch ein einmaliges, sondern durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen. Damit sind alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die dem systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen sind, in die Betrachtung mit einzubeziehen. Deshalb dürfen einzelne zurückliegende Handlungen/Verhaltensweisen nicht bei der Beurteilung unberücksichtigt gelassen werden. Wesensmerkmal der als "Mobbing" bezeichneten Form der Rechtsverletzung des Arbeitnehmers ist damit die systematische, sich aus vielen einzelnen Handlungen/Verhaltensweisen zusammensetzende Verletzung, wobei den einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen für sich allein betrachtet oft keine rechtliche Bedeutung zukommt (*BAG, a.a.O. Rn. 59 m.w.N.*).

(2) Ein Anspruch auf Schadensersatz wegen „Mobbings“ kann als vertraglicher Anspruch aus § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB in Betracht kommen (*vgl. BAG, Urteil vom 15. September 2016 - 8 AZR 351/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 30*). Nach dieser Bestimmung kann der Gläubiger in dem Fall, dass der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis verletzt, Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen.

Nach § 241 Abs. 2 BGB erwachsen jeder Vertragspartei aus einem Schuldverhältnis nicht nur Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme und zum Schutz der Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, ihn vor Gesundheitsgefahren, auch psychischer Art, zu schützen und ihn keinem Verhalten auszusetzen, das bezweckt oder bewirkt, dass seine Würde verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. In diesem Zusammenhang ist der Arbeitgeber insbesondere zum Schutz der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers verpflichtet (*BAG, a.a.o. Rn. 31 m.w.N.*).

Der Arbeitgeber haftet dem geschädigten Arbeitnehmer gegenüber gemäß § 278 Satz 1 BGB auch für schuldhaft begangene Rechtsverletzungen, die für ihn als Erfüllungsgehilfen eingesetzte Mitarbeiter oder Vorgesetzte begehen. Dabei ist es jedoch erforderlich, dass die schuldhafte Handlung des als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers handelnden Mitarbeiters in einem engen sachlichen Zusammenhang mit den Aufgaben steht, die der Arbeitgeber ihm als Erfüllungsgehilfen zugewiesen hat. Ein solcher Zusammenhang ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Erfüllungsgehilfe gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiert oder wenn er ihm gegenüber Weisungsbefugnis besitzt (BAG, a.a.O. Rn. 32 m.w.N.).

(3) Es kann dahingestellt bleiben, ob die von der Klägerin insoweit angeführten und behaupteten Handlungen und Äußerungen der Beklagten als „Mobbing“ im Sinne der zuvor genannten Rechtsprechung zu verstehen sind. Wird ein solches Verhalten der Beklagten als Mobbing in diesem Sinne angesehen, so wäre dieses Verhalten der Beklagten nicht kausal für den Schaden, den die Klägerin mit dem Antrag ersetzt bekommen möchte. Soweit die Klägerin das Verhalten der Beklagten ihr gegenüber seit der Geltendmachung von Rechten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als mit „Mobbing“ zu bewerten ansieht, kann ein solches Verhalten nicht kausal sein für den Schaden, den die Klägerin mit dem vorliegenden Antrag geltend macht. Sie begehrt den Ersatz des Schadens, der ihr aus der Ungleichbehandlung bei der Bezahlung im Verhältnis zu den benannten männlichen Redakteuren der Redaktion Frontal21 durch die Beklagte entstanden sein soll und entstehen würde. Das Verhalten und Äußerungen von Mitarbeitern der Beklagten nach der Geltendmachung von Rechten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz seitens der Klägerin kann nicht ursächlich gewesen sein für den von der Klägerin vorliegend behaupteten Schaden.

b. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten kein Schadensersatzanspruch gemäß § 15 Abs. 1 AGG zu.

Ein solcher Schadensersatzanspruch setzt voraus, dass der Anspruchsgegner gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG verstoßen hat (vgl. BAG, Urteil vom 22. Juli 2010 - 8 AZR 1012/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 47).

Die Klägerin hat Indizien, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit dafür sprechen, dass sie bei der Vergütung gegenüber männlichen als Beitragsmacher tätigen Redakteuren der Redaktion Frontal21 wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde,

nicht hinreichend schlüssig dargetan. Insoweit wird auf das oben unter III.B.3.bb Ausgeführte Bezug genommen.

c. Die Klägerin kann von der Beklagten nicht gemäß § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG Schadenersatz verlangen.

aa. § 823 Abs. 1 BGB verbietet nicht nur eine widerrechtliche Verletzung der in dieser Bestimmung ausdrücklich aufgeführten, besonders geschützten Rechtsgüter. Auch das durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist als „sonstiges Recht“ i.S.v. § 823 Abs. 1 BGB anerkannt (vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 61).

Seine widerrechtliche Verletzung kann demnach Schadensersatzansprüche auslösen. Allerdings ist zu beachten, dass die Reichweite des allgemeinen Persönlichkeitsrechts wegen seiner Eigenart als Rahmenrecht nicht absolut festliegt, sondern grundsätzlich erst durch eine Abwägung der widerstreitenden grundrechtlich geschützten Belange bestimmt werden muss. Der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist deshalb nur dann rechtswidrig, wenn das Schutzinteresse des Betroffenen die schutzwürdigen Belange der anderen Seite überwiegt (vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 62; BAG, Urteil vom 15. September 2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 33 m.w.N., jeweils zitiert nach juris).

Ist - wie hier - nicht der vermögenswerte, sondern der ideelle Bestandteil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts betroffen, setzt der Anspruch auf Entschädigung zusätzlich voraus, dass es sich um einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht handelt und dass die Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigend aufgefangen werden kann (vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 63). Ob eine so schwerwiegende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Hierbei sind insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad seines Verschuldens zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 63; BAG, Urteil vom 15. September 2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 35 m.w.N., jeweils zitiert nach juris).

Macht der Arbeitnehmer, der seinen Anspruch darauf stützt, der Arbeitgeber habe ihn widerrechtlich in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt, einen immateriellen

Schaden geltend, so folgt dieser Anspruch aber nicht aus § 253 Abs. 2 BGB, weil das allgemeine Persönlichkeitsrecht in dieser Bestimmung nicht aufgeführt ist, sondern unmittelbar aus § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 1 GG (vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 64; BAG, Urteil vom 15. September 2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 35 m.w.N., jeweils zitiert nach juris).

Diese Grundsätze gelten auch für als freie Mitarbeiter Beschäftigte.

bb. Danach schuldet die Beklagte der Klägerin keine Entschädigung wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Die Klägerin hat keine hinreichenden, einen Anspruch nach § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG begründenden Tatsachen dargelegt.

Das durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 8 Abs. 1 EMRK gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist im Privatrechtsverkehr und insbesondere auch im Arbeitsverhältnis zu beachten (vgl. BAG, Urteil vom 19. Februar 2015 - 8 AZR 1007/13 - zitiert nach juris, dort Rn. 14 m.w.N.). Ein auf § 823 Abs. 1 BGB gestützter Anspruch auf Geldentschädigung wegen einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung - nur eine solche kommt dafür in Betracht - setzt voraus, dass die Beeinträchtigung nicht auf andere Weise befriedigend ausgeglichen werden kann (vgl. BAG, a.a.O. m.w.N.). Die Zubilligung einer Geldentschädigung im Fall einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung beruht auf dem Gedanken, dass ohne einen solchen Anspruch Verletzungen der Würde und Ehre des Menschen häufig ohne Sanktion blieben mit der Folge, dass der Rechtsschutz der Persönlichkeit verkümmern würde. Bei dieser Entschädigung steht - anders als beim Schmerzensgeld - regelmäßig der Gesichtspunkt der Genugtuung des Opfers im Vordergrund. Außerdem soll sie der Prävention dienen (vgl. BAG, a.a.O.). Ob eine so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Hierbei sind in gebotener Gesamtwürdigung insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen (vgl. BAG, a.a.O. Rn. 16 m.w.N.).

Die Benachteiligung einer Arbeitnehmerin bei der Vergütung wegen ihres Geschlechts stellt regelmäßig eine erhebliche Persönlichkeitsrechtsverletzung dar (so zur Benachteiligung bei der Stellenbesetzung: BAG, Urteil vom 14. März 1989 - 8 AZR 447/87 - zitiert nach juris, dort Rn. 18 m.w.N.).



Die für das Vorliegen der Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruches darlegungs- und beweispflichtige Klägerin hat eine Verletzung ihres Persönlichkeitsrechtes durch die Beklagte bei ihrer Vergütung nicht hinreichend schlüssig dargelegt. Die Klägerin hat eine Verletzungshandlung der Beklagten darzulegen. Die Beweislastregel des § 22 AGG findet insoweit keine Anwendung (vgl. *Ellenberger in Palandt, 74. Auflage, § 3 AGG, Rn. 10*). Die Klägerin hat nicht schlüssig dargelegt, dass sie bei der Vergütung durch die Beklagte wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde. Sie hat bereits keine entsprechenden Indizien vorgetragen, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit den Schluss darauf zulassen, dass eine Benachteiligung der Klägerin bei der Vergütung wegen ihres Geschlechts erfolgt ist. Des Weiteren hat sie ein schuldhaftes Handeln der Beklagten nicht schlüssig vorgetragen.

d. Die Beklagte ist der Klägerin nicht gemäß § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 16 AGG zum Schadenersatz verpflichtet.

Danach ist derjenige, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt, dem anderen zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet.

Bei der Regelung in § 16 AGG handelt es sich um ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB (vgl. *BAG, Urteil vom 15. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 87, 88; Weidenkaff in Palandt, 74. Auflage, § 16 AGG, Rn. 5*).

Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob die Beklagte gegen das Maßregelungsverbot des § 16 AGG mit den von der Klägerin behaupteten Handlungen und Äußerungen verstoßen hat. Die Klägerin begehrt mit dem vorliegenden Antrag Ersatz des materiellen und immateriellen Schadens, der ihr aus der Ungleichbehandlung bei der Bezahlung im Verhältnis zu benannten männlichen Redakteuren der Redaktion Frontal21 durch die Beklagte entstanden sein soll und nicht Ersatz eines durch die von ihr als Maßregelung angesehenen Handlungen und Äußerungen der Beklagten entstandenen oder künftig entstehenden materiellen und immateriellen Schadens. Der von der Klägerin behauptete Verstoß der Beklagten gegen das Maßregelungsverbot ist nicht kausal für den von ihr geltend gemachten eingetretenen oder künftigen materiellen oder immateriellen Schaden.

Ob die Klägerin eine vertragliche Ausschlussfrist zu wahren hatte, kann gleichfalls dahingestellt bleiben.

e. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten kein Schadensersatzanspruch gemäß § 826 BGB wegen sittenwidriger Schädigung zu.

aa. Nach § 826 BGB ist derjenige, der in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, dem anderen zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

(1) In objektiver Hinsicht muss das Verhalten nach seinem Gesamtcharakter gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstoßen (*vgl. BAG, Urteil vom 15. September 2015 - 3 AZR 839/13 - zitiert nach juris, dort Rn. 66*). Der Gesamtcharakter ist durch umfassende Würdigung von Inhalt, Beweggrund und Zweck zu ermitteln. Dafür genügt es im Allgemeinen nicht, dass eine Handlung gegen vertragliche Pflichten oder das Gesetz verstößt oder bei einem anderen einen Vermögensschaden hervorruft. Es muss vielmehr eine besondere Verwerflichkeit hinzutreten, die sich aus dem verfolgten Ziel, den eingesetzten Mitteln, der zutage getretenen Gesinnung oder den eingetretenen Folgen ergeben kann (*vgl. BAG, a.a.O. mit Hinweis auf BGH, Urteil vom 19. November 2013 - VI ZR 410/12 - Rn. 9 m.w.N.*). Nach seinem Zweck stellt § 826 BGB als deliktsrechtliche Generalklausel einen Auffangtatbestand für von anderen Tatbeständen der unerlaubten Handlung nicht erfasste Schutzlücken dar (*vgl. BAG, a.a.O.*).

(2) In subjektiver Hinsicht verlangt § 826 BGB Vorsatz. Der nach § 826 BGB erforderliche Schädigungsvorsatz setzt keine Schädigungsabsicht im Sinne eines Beweggrundes oder Zieles voraus, vielmehr genügt bedingter Vorsatz hinsichtlich der für möglich gehaltenen Schadensfolgen, wobei dieser nicht den konkreten Kausalverlauf und den genauen Umfang des Schadens, jedenfalls aber Art und Richtung des Schadens umfassen muss; es reicht dabei jede nachteilige Einwirkung auf die Vermögenslage aus (*BAG, Urteil vom 21. April 2016 - 8 AZR 753/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 26 mit Hinweis auf BGH, Urteil vom 19. November 2013 - VI ZR 411/12 - Rn. 33 m.w.N. sowie vom 13. September 2004 - II ZR 276/02 - zu B I 3 der Gründe*).

Die Annahme bedingten Vorsatzes i.S.v. § 826 BGB setzt voraus, dass der Handelnde die relevanten Umstände jedenfalls für möglich gehalten und billigend in Kauf genommen hat (*vgl. BAG, Urteil vom 21. April 2016 - 8 AZR 753/14 - zitiert nach juris, dort Rn. 27*). Der Vorsatz enthält ein „Wissens-“ und ein „Wollenselement“. Der Handelnde muss die Umstände, auf die sich der Vorsatz beziehen muss, gekannt bzw. vorausgesehen und in seinen Willen aufgenommen haben. Es genügt nicht, wenn die

relevanten Tatumstände lediglich objektiv erkennbar waren und sich dem Handelnden hätten aufdrängen müssen. In einer solchen Situation ist lediglich ein Fahrlässigkeitsvorwurf gerechtfertigt (BAG, a.a.O. mit Hinweis auf BGH, Urteil vom 15. Oktober 2013 – VI ZR 124/12 – Rn. 12 m.w.N.). Fahrlässigkeit, auch grobe Fahrlässigkeit, reicht indes nicht aus.

Für den nach § 826 BGB erforderlichen Schädigungsvorsatz trifft den Geschädigten, hier also die Klägerin, die Darlegungs- und Beweislast.

bb. Die Klägerin hat einen Schädigungsvorsatz nicht schlüssig vorgetragen.

(1) Soweit die Klägerin sich auf eine Äußerung von [REDACTED] stützt, das Honorar sei nicht frei verhandelbar, ist nicht ersichtlich, dass diese dabei mit Schädigungsvorsatz gehandelt habe. Dem Vortrag der Klägerin kann nicht entnommen werden, dass [REDACTED] hinsichtlich der für möglich gehaltenen Schadensfolgen – niedrigere Vergütung der Klägerin – bedingt vorsätzlich gehandelt habe.

(2) Die Klägerin stützt ihren Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB auf die von ihr behaupteten Äußerungen des seinerzeitigen Redaktionsleiters [REDACTED]. Danach habe dieser ihr im Einstellungsgespräch gesagt, es gebe für die Entlohnung von ZDF-Mitarbeitern ein Regelwerk, die Einstellungsgehälter seien nicht verhandelbar.

Wenn zu Gunsten der Klägerin eine solche Äußerung des [REDACTED] im Einstellungsgespräch unterstellt wird, ist ein Schädigungsvorsatz nicht ersichtlich. Selbst wenn zu diesem Zeitpunkt in der Redaktion männliche Redakteure arbeiteten, deren Vergütung ausgehandelt worden war, ist nicht ersichtlich, dass [REDACTED] bedingt vorsätzlich in Bezug auf einen Schaden der Klägerin in Form einer niedrigeren Vergütung handelte.

#### IV.

Die Berufung der Klägerin war daher mit der Folge zurückzuweisen, dass Sie die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen hat, § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 97 ZPO. Die Voraussetzungen für eine Kostenniederschlagung nach § 21 GKG, wie von der Klägerin hilfsweise beantragt, liegen nicht vor.

**V.**

Die Revision war für die Klägerin hinsichtlich des Streitgegenstands Auskunftsanspruch gemäß § 10 EntgTranspG wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen. Im Übrigen lagen die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vor. Die Kammer folgte bei der Entscheidung den in der zitierten Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen. Eine Divergenz zu anderen obergerichtlichen Entscheidungen ist nicht erkennbar.

### Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin nach Maßgabe des Tenors zu II bei dem

**Bundesarbeitsgericht,  
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt  
(Postadresse: 99113 Erfurt),**

Revision eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb

**einer Notfrist von einem Monat**

schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb

**einer Frist von zwei Monaten**

schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Revision gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als solche sind außer Rechtsanwälten nur folgende Stellen zugelassen, die zudem durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln müssen:

- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments i. S. d. § 46b ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts unter [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

Pechstein

Prommersberger

Nowak

#### Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung einzureichen.

10735 Berlin, den

09.04.18

als Urlandsbeamtin der Geschäftsstelle des  
Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg

