
Datum: 06.10.2010
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 6.Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 6 Sa 1055/10
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2010:1006.6SA1055.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 14 Ca 9634/09
Schlagworte: Bewerbung; Benachteiligung wegen des Geschlechts; Prozesskostenhilfe
Normen: §§ 3, 7, 15 AGG, 114, 119 ZPO
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG scheidet aus, wenn der Bewerber für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet war.

Tenor:
Der Antrag des Klägers auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für die Berufungsinstanz wird zurückgewiesen.

G r ü n d e 1

I. Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger ein Entschädigungsanspruch wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung bei der Bewerberauswahl zusteht. 2

Die Beklagten, die eine Patentanwaltskanzlei betreiben, schrieben am 06./07.06.2009 im Kölner Stadtanzeiger folgende Stelle aus: 3

"Bürofachkraft als Patentsachbearbeiterin. International tätige Patentanwaltskanzlei mittlerer Größe sucht freundliche und einsatzfreudige Mitarbeiterin als Patentsachbearbeiterin. Wir sind ein junges Team und bieten eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Eine

leistungsgerechte Bezahlung ist für uns selbstverständlich. Wir erwarten Abitur, gute Englischkenntnisse und eventuell Französischkenntnisse. Aussagekräftige Bewerbungen bitte an: ()."

Der am 01.10.1979 geborene Kläger, der inzwischen ein Studium der Chemie ohne Abschluss beendete, bewarb sich mit Schreiben vom 09.06.2009 um eine "Anstellung als Patentsachbearbeiter". Mit Schreiben vom 01.07.2009 teilten ihm die Beklagten mit, dass sie die Stelle mit einem anderen Bewerber besetzt hätten. Nachdem der Kläger mit Schreiben seines jetzigen Prozessbevollmächtigten vom 14.07.2009 vorsorglich Entschädigungs- und Schadenersatzansprüche gemäß § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG unter Hinweis auf die Formulierung der Stellenanzeige geltend gemacht hatte, erklärten die Beklagten mit Schreiben vom 27.07.2009, die Stelle sei doch noch frei, und begrüßten eine neue Bewerbung des Klägers. Nach einem am 12.08.2009 durchgeführten Vorstellungsgespräch sagten die Beklagten dem Kläger erneut ab. 5

Das Arbeitsgericht hat die auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung gerichtete Klage mit Urteil vom 15.06.2010 abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG liege nicht vor, weil der Kläger für die ausgeschriebene Stelle weder objektiv geeignet gewesen sei, noch sich subjektiv ernsthaft beworben habe. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf Blatt 122 ff. d. A. Bezug genommen. 6

Der Kläger hält das ihm am 14.07.2010 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts für unrichtig und begehrt mit dem am 16.08.2010 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Antrag, ihm Prozesskostenhilfe für die Berufungsinstanz zu bewilligen und ihm Rechtsanwalt Rieck als Prozessbevollmächtigten beizuordnen. 7

Er verweist dazu auf einen ausführlichen Entwurf einer Berufungsschrift (Bl. 23 – 43 d. PKH-Akten). 8

II. Der Prozesskostenhilfeantrag ist unbegründet, weil die beabsichtigte Rechtsverfolgung keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet (§§ 114, 119 Abs. 1 ZPO). 9

Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG scheidet aus, weil der Kläger für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet war. Die objektive Eignung eines Bewerbers ist zwar keine Tatbestandsvoraussetzung für einen Anspruch nach § 15 AGG. Die Benachteiligung des Arbeitnehmers muss jedoch nach § 3 Abs. 1 S. 1 AGG in einer vergleichbaren Situation erfolgen. Vergleichbar ist die Auswahlsituation nur für die Arbeitnehmer, die gleichermaßen die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen. Maßgeblich für die objektive Eignung ist dabei nicht das formelle Anforderungsprofil des jeweiligen Arbeitgebers, sondern entscheidend sind die Anforderungen, die an die jeweilige Tätigkeit nach der im Arbeitsleben herrschenden Verkehrsanschauung gestellt werden (vgl. BAG 18.03.2010 - 8 AZR 77/09, NZA 2010, 1534; BAG 18.03.2010 – 8 AZR 1044/08, juris; ferner LAG Köln, 10.02.2010 - 5 Ta 408/09, NZA-RR 2010, 234). 10

Das Arbeitsgericht hat überzeugend dargelegt, dass dem Kläger die objektive Eignung für eine Tätigkeit als "Patentsachbearbeiter" fehlte. Auch wenn es keine abschließende Definition des Berufsbilds "Patentsachbearbeiter" gibt, so lassen sich doch der Regelung in § 158 11

PatAnwO erste Hinweise zu den objektiven Anforderungen an die Tätigkeit entnehmen. Vorausgesetzt wird danach in der Regel der erfolgreiche Abschluss des Studiums naturwissenschaftlicher oder technischer Fächer an einer wissenschaftlichen Hochschule verbunden mit Erfahrungen aus einer hauptberuflichen Beratung- oder Vertretungstätigkeit auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes. Erforderlich ist jedenfalls nach der herrschenden Verkehrsauffassung eine einschlägige Berufserfahrung auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes. Dies zeigt ein Blick in Stellenausschreibungen für "Patentsachbearbeiterinnen/Patentsachbearbeiter" auf dem allgemein zugänglichen Stellenmarkt. So suchte beispielsweise die Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft eine/n Patentsachbearbeiterin/Patentsachbearbeiter für ihre Abteilung Patente und Lizenzen (www.market4free.com/classifieds/ads/jobs/legal-paralegal/5348630). Konkret hieß es dann:

"Voraussetzungen für diese interessante Tätigkeit sind eine juristische oder kaufmännische Ausbildung, einschlägige Berufserfahrung auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes und gute Kenntnisse des Microsoft Office Paketes."

Dies bestätigt die auch vom Arbeitsgericht zugrundegelegte Erkenntnis, dass eine einschlägige Berufserfahrung auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes unverzichtbar ist, wenn sich die Ausschreibung – wie im Streitfall – nicht ausdrücklich auch an Berufsanfänger richtet. 13

Unstreitig besitzt der Kläger keine Grundkenntnisse im Bereich des Patentwesens, erst recht keine einschlägige Berufserfahrung. Nach dem unbestrittenen Vortrag der Beklagten führte er in dem Vorstellungsgespräch am 12.08.2009 aus, dass er sich zum ersten Mal bei einem Patentanwalt bewerbe, noch nie bei einem Patentanwalt oder einem vergleichbarem Büro gearbeitet habe und über keine Vorkenntnisse im Bereich des Patentwesens verfüge. Damit war der Kläger für die ausgeschriebene Stelle objektiv ungeeignet und befand sich nicht in einer nach § 3 Abs. 1 AGG erforderlichen "vergleichbaren Situation". 14

Die mit dem Entwurf einer Berufung vorgetragene Einwände des Klägers vermögen an dieser Feststellung nichts zu ändern. Für die Frage der objektiven Eignung ist in der Tat zu klären, wo die untere Grenze zu ziehen ist, unterhalb derer ein Bewerber objektiv nicht in der Lage ist, die ausgeschriebene Tätigkeit auszuüben. Der Kläger verkürzt aber die Sicht, wenn er darauf abstellt, er sei selbstverständlich im Stande gewesen, "Patentsachen zu bearbeiten, also Büroarbeiten in einer Patentanwaltskanzlei zu verrichten". Es kann unterstellt werden, dass der Kläger über "umfassende Erfahrungen im Bürobereich" verfügt. Diese befähigen ihn aber gerade nicht, jedwede Sachbearbeiterstelle erfolgreich auszufüllen. Gesucht wurde eine Bürofachkraft "als Patentsachbearbeiterin". Damit war entgegen der Ansicht des Klägers das Vorhandensein von Fähigkeiten und Erfahrungen im Patentbereich in der Stellenausschreibung auch explizit angesprochen. Wäre es anders, hätte man sich den Begriff "Patentsachbearbeiter" sparen und nur eine Bürofachkraft suchen können. 15

Schließlich kann auch nicht aus dem Umstand, dass der Kläger nach Hinweis auf die nicht geschlechtsneutral formulierte Stellenausschreibung zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurde, geschlossen werden, dass er die objektive Eignung offenbar auch in den Augen der Beklagten besessen habe. Die Beklagten haben viel mehr nachvollziehbar dargelegt, dass sie dem Kläger eine Chance geben wollten, sich persönlich vorzustellen und seine Bewerbung anzureichern. Es hätte ja sein können, so ihr Vortrag, dass die äußerst knappe Bewerbung des Klägers die eine oder andere Fähigkeit verschwiegen habe. Bei dem Gespräch habe sich dann jedoch rasch herausgestellt, dass er keinerlei Vorkenntnisse im Patentbereich gehabt habe, so dass die Hoffnung, vielleicht doch einen Mitarbeiter gewinnen zu können, nicht in Erfüllung gegangen sei. 16

Von einer Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne der §§ 1,3,7 AGG kann nach alledem keine Rede sein. 17

III. Diese Entscheidung ist unanfechtbar. 18

Dr. Kalb 19
