
Datum: 30.09.2020
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 11 Ta 161/18
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2020:0930.11TA161.18.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 5 Ca 2610/17
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

Die sofortige Beschwerde der Klägerin gegen den die Bewilligung von Prozesskostenhilfe ablehnenden Beschluss des Arbeitsgerichts Bonn vom 04.07.2018 – 5 Ca 2610/17 - wird zurückgewiesen.

- Gründe:** 1
- Die gemäß §§ 127 Abs. 2 Satz 2 ZPO, 78 Satz 1 ArbGG zulässige sofortige Beschwerde hat auch in der Sache keinen Erfolg. 2
- Das Arbeitsgericht hat den Prozesskostenhilfeantrag der Klägerin zu Recht mangels hinreichender Aussicht auf Erfolg iSv. § 114 Abs. 1 Satz 1 ZPO abgelehnt. 3
1. An das Kriterium hinreichender Erfolgsaussicht dürfen keine überspannten Anforderungen gestellt werden. Hinreichende Erfolgsaussicht liegt bereits dann vor, wenn der von der Antragstellerin vertretene Rechtsstandpunkt auf Grund ihrer Sachdarstellung und der vorhandenen Unterlagen zumindest vertretbar erscheint und in tatsächlicher Hinsicht die Möglichkeit einer Beweisführung besteht (BGH, Beschl. v. 14.12.1993- VI ZR 235/92 -; Schultzky in: Zöller, Zivilprozessordnung, 33. Aufl. 2020, § 114 ZPO, Rn. 22 ff. m. w. N.). 4
2. Unter Würdigung des gesamten Vortrags der Antragstellerin, sowohl erstinstanzlich wie auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren, ist festzustellen, dass die Antragstellerin keine Tatsachen vorgetragen hat, die es als vertretbar erscheinen lassen, eine Benachteiligung aufgrund eines der in § 1 AGG ausgezählten Merkmale indiziell im Sinne des 5

§ 22 AGG zu begründen. Das hat das Arbeitsgericht im Einzelnen in seinen Entscheidungsgründen, auf die Bezug genommen wird, überzeugend ausgeführt. Eine Verletzung des Unionsrechtes ist nicht erkennbar.

a) Wenn im IT-Bereich mehr Männer als Frauen beschäftigt werden, entfaltet dies keine Indizwirkung für einen Benachteiligungsgrund. Dieser Umstand kann viele Gründe haben, etwa den, dass sich auf diesem Sektor mehr Männer als Frauen bewerben (vgl. etwa: LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 29.11.2017 – 5 Sa 381/17 –; LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 15.01.2016 – 19 Sa 27/15 – m. w. N.). Die Feststellung, dass ein Betrieb der IT-Branche nur männliche Angestellte hat, genügt für sich auch noch nicht um eine Indizwirkung begründen, denn dieser Umstand sagt nichts darüber hinaus, welche Personen welchen Geschlechts mit welcher Qualifikation sich überhaupt auf eine Arbeitsstelle beworben haben und eingestellt worden sind. 6

b) Hinreichende Tatsachen für die Annahme, dass die Beklagte ausschließlich jüngere Entwickler beschäftigt sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Die Ausschreibung der Stelle als Vollzeitstelle kann nicht dahin verstanden werden, als habe die Beklagte hiermit signalisiert, an der Einstellung von Frauen nicht interessiert zu sein oder männliche Bewerber zu bevorzugen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass Frauen möglicherweise häufiger an einer Teilzeitstelle interessiert sind und häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Dieser Umstand erlaubt keinen Rückschluss auf eine Präferenz des Arbeitgebers für männliche Bewerber (BAG, Urt. v. 23.11.2017 – 8 AZR 604/16 – m. w. N.). Die Klägerin hat auch nicht schlüssig dargetan, dass erst die geforderte, aber verweigerte Auskunft es ihr ermöglicht, eine gegen § 7 AGG verstoßende Benachteiligung entsprechend der Beweislastregel des § 22 AGG nachzuweisen oder plausibel vorgetragen, aus welchen Gründen gerade die Verweigerung der Auskunft für sich allein betrachtet oder in der Gesamtschau aller Umstände die Vermutung einer Benachteiligung begründet (vgl. hierzu: BAG, Urt. v. . v. 23.11.2017 – 8 AZR 604/16 – m. w. N.). Schließlich indiziert das Verwenden der Ansprache „Du“ keine Altersdiskriminierung. Es handelt sich vielmehr um eine weit verbreitete Wortwahl (nicht nur) in der modernen IT-Branche, wie das Arbeitsgericht überzeugend ausgeführt hat. 7

Der Beschluss ist unanfechtbar (§§ 78 Satz 2 ArbGG, 72 Abs. 2 ArbGG, 574 Abs. 1 Nr. 2 ZPO). 8