

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Ta 74/15
2 Ca 1347 a/14 ArbG



Beschluss

Im Beschwerdeverfahren

betr. Prozesskostenhilfe
in dem Rechtsstreit

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig Holstein durch die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende am 20.04.2015 beschlossen:

Auf die Beschwerde des Klägers wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 03.03.2015 – 2 Ca 1347 a/14 – aufgehoben, soweit Prozesskostenhilfe wegen fehlender Erfolgsaussicht versagt worden ist.

Das Prozesskostenhilfverfahren wird dem Arbeitsgericht zur Prüfung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse zurückgegeben.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe

I.

Mit seiner Beschwerde wendet sich der Kläger gegen die Versagung der Prozesskostenhilfe für ein Verfahren auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Der Beklagte hatte am 21.07.2014 eine Stelle für einen Bauhofmitarbeiter ausgeschrieben (Bl. 21). Die Anzeige lautet wie folgt:

Die Gemeinde B. sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen

Bauhofmitarbeiter (m/w)

mit abgeschlossener handwerklicher Berufsausbildung, bevorzugt im Garten- und Landschaftsbau.

Es handelt sich um eine auf 6 Monate befristete Ganztagsstelle (mit der Option auf Verlängerung). Die Bezahlung richtet sich nach Entgeltgruppe 5 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Voraussetzung für die Besetzung der Stelle ist

- Engagement, Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit
- handwerkliches Geschick
- Führerschein der Klasse C1E bzw. der früheren Klasse 3
- Bereitschaft zur Teilnahme an Rufbereitschaft im und am Winterdienst auch außerhalb der regulären Arbeitszeit
- körperliche Belastbarkeit (z.B. das Heben von schweren Lasten).

Habe ich Ihr Interesse an diesen vielseitigen und interessanten Aufgaben geweckt? Dann bewerben sie sich schriftlich mit den üblichen Bewerbungsunterlagen (Zeugnisse, Lebenslauf, Foto) bis zum 25.07.2014...

Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt...

Der Kläger bewarb sich am selben Tag per E-Mail (Bl. 5) und führte im letzten Absatz seines Schreibens aus:

Ich bin aufgrund eines Verschleißes der Wirbelsäule mit einem GdB von 50 schwer behindert. Durch die Verwendung von Medikamenten bin ich jedoch

dazu in der Lage, meine Arbeit eingeschränkt auszuführen. Auf ein Vorstellungsgespräch freue ich mich.

Der Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 10.09. 2014 (Bl. 4) mit, er habe sich für einen anderen Mitbewerber entschieden. Zu einem Vorstellungsgespräch hatte er den Kläger nicht eingeladen. Mit Schreiben vom 16.10.2014 (Bl. 7) wies der Kläger darauf hin, dass er der Auffassung sei, er hätte als Schwerbehinderter zu einem Vorstellungsgespräch geladen werden müssen. Er fordere eine Entschädigung i.H.v. 3 Monatsentgelten, entsprechend 6.137,82 EUR. Der Beklagte lehnte mit Schreiben vom 21.10.2014 (Bl. 9) eine Leistung ab, wobei er darauf verwies, dass der Kläger sich nicht schriftlich, sondern per Mail beworben habe. Außerdem habe er angegeben, er sei aufgrund eines Verschleißes der Wirbelsäule nur unter Verwendung von Medikamenten eingeschränkt in der Lage, die Tätigkeiten auszuführen.

Am 10.11.2014 hat der Kläger Klage erhoben, mit der er einen „Schadenersatz gemäß § 15 Abs. 2 AGG“ fordert. Gleichzeitig hat er die Bewilligung von Prozesskostenhilfe beantragt. Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 03.03.2015 den Antrag auf Bewilligung der Prozesskostenhilfe wegen fehlender Erfolgsaussicht zurückgewiesen. Gegen diesen am 16.03.2015 zugestellten Beschluss hat der Kläger am selben Tag sofortige Beschwerde eingelegt. Das Arbeitsgericht hat der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht als Beschwerdegericht vorgelegt.

II.

Die sofortige Beschwerde des Klägers hat Erfolg, soweit das Arbeitsgericht Prozesskostenhilfe wegen fehlender Erfolgsaussicht versagt hat.

Voraussetzung der Bewilligung der Prozesskostenhilfe ist nach § 114 Abs. 1 ZPO, dass die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint. Nicht erforderlich ist es, dass ein Obsiegen in dem Rechtsstreit, für den die Bewilligung der Prozesskostenhilfe begehrt wird, sicher ist. Vielmehr reicht eine hinreichende Erfolgsaussicht aus.

Eine hinreichende Erfolgsaussicht ist für den angekündigten Antrag gegeben. Für einen Anspruch aus § 15 AGG ist eine hinreichende Erfolgsaussicht gegeben, wenn ausreichende Indizien i.S. des § 22 AGG für eine Diskriminierung vorgetragen sind (LAG Köln Beschluss vom 06.04.2009 - 5 Ta 89/09 - NZA-RR 2009,526).

Die Frist des § 15 Abs. 3 AGG ist eingehalten.

Der Antrag ist, obwohl „Schadenersatz“ gefordert wird, hinreichend bestimmt. Aus dem Zusammenhang des klägerischen Vortrags und der Bezugnahme auf § 15 Abs. 2 AGG ist zu erkennen, dass der Kläger nicht Schadenersatz fordert, der in § 15 Abs. 1 AGG geregelt ist, sondern eine angemessene Entschädigung in Geld.

Der hinreichenden Erfolgsaussicht steht nicht entgegen, dass der Kläger sich nicht schriftlich in einem Brief beworben hat. Bewerbungen sind grundsätzlich formfrei möglich. Aus welchem Grund die Beklagte eine Bewerbung auf Papier verlangt hat, ist nicht ersichtlich. § 126 Abs. 3 BGB sieht die Möglichkeit vor, die schriftliche Form durch die elektronische Form zu ersetzen. Dass die Beklagte nicht bereit war, eine per E-Mail eingereichte Bewerbung zu berücksichtigen, ist erst aus dem späteren Schriftwechsel deutlich geworden. Da es auch denkbar ist, dass eine Bewerbung telefonisch oder im Wege einer persönlichen Vorsprache erfolgt, war aus dem Wortlaut der Ausschreibung nicht zu erkennen, dass die Bewerbung tatsächlich in Papierform erfolgen musste. Ebenso konnte mit der Forderung einer schriftlichen Bewerbung der Gegensatz zu einer telefonischen Bewerbung gemeint sein. Ob der Beklagte sich auf das Fehlen einer Bewerbung in Papierform berufen kann, ist im Hauptsacheverfahren zu prüfen.

Ebenfalls steht der hinreichenden Erfolgsaussicht nicht entgegen, dass der Kläger in seiner Bewerbung ausgeführt hat, er sei aufgrund eines Verschleißes der Wirbelsäule schwer behindert, sei aber durch die Verwendung von Medikamenten in der Lage, seine Arbeit eingeschränkt auszuführen. Gemäß § 82 S. 2 und 3 SGB IX hat der öffentliche Arbeitgeber schwer behinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn die fachliche Eignung fehlt offensichtlich. Dabei handelt es

sich um die vorausgesetzten praktischen Berufserfahrungen und Kenntnisse. Liegen diese nach dem Anforderungsprofil nicht vor, muss der schwer behinderte Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden (LAG Hessen vom 28.08.2009 - 19/3 Sa 340/08 - DÖD 2010,79). Unterbleibt eine solche Einladung, so ist dieses Unterlassen grundsätzlich ein Indiz für die Vermutung einer Benachteiligung des schwerbehinderten Bewerbers wegen seiner Behinderung, wenn seine Bewerbung erfolglos geblieben ist (BAG vom 22.08.2013 - 8 AZR 563/12 - NZA 2014,82).

Der Beklagte hat in der Stellenausschreibung zwar angeführt, dass eine handwerkliche Berufsausbildung „bevorzugt im Garten- und Landschaftsbau“ erwünscht sei. Er hat damit aber nicht deutlich gemacht, dass nicht auch andere handwerkliche Fähigkeiten dem Anforderungsprofil genügen.

Auch der Hinweis auf „körperliche Belastbarkeit“ spricht nicht bereits dafür, dass der Kläger offensichtlich fachlich ungeeignet im Sinne des § 82 S. 3 SGB IX ist. Gerade nach dem Hinweis des Klägers auf eingeschränkte Einsatzmöglichkeit hätte im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs eine Klärung der Einsatzmöglichkeit des Klägers erfolgen können.

Es kann bisher nicht davon ausgegangen werden, dass der Beklagte die aus der unterbliebenen Einladung entstandene Indizwirkung entkräftet hat. Daher ist der angefochtene Beschluss aufzuheben und das Verfahren zur weiteren Prüfung an das Arbeitsgericht zurück zu geben.

gez. ...