

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 182/11

2 Ca 1673 b/10 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 19.09.2011

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 19.09.2011 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 11.03.2011 – 2 Ca 1673 b/10 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Entschädigungsansprüche der Klägerin wegen Diskriminierung bei einer Bewerbung aufgrund einer Behinderung.

Die am 1973 geborene, verheiratete Klägerin ist seit dem 1. Januar 2006 als schwerbehinderter Mensch anerkannt.

Unter anderem verfügt sie über ein abgeschlossenes Studium der Politikwissenschaft mit den Nebenfächern Psychologie und Deutsch und arbeitete auch als Honorardozentin für Alphabetisierung und Deutsch als Fremdsprache. Des Weiteren war sie von Januar 2006 bis 31.08.2007 als Koordinatorin und Lehrkraft im Legasthenie-Projekt der Volkshochschule E... beschäftigt (Bl.18.d.A.), was auch die Anleitung von 6 Dozenten beinhaltete. Außerdem arbeitete sie rund 15 Monate im Jobcenter der Region E... im Arbeitsbereich der Arbeitsvermittlung/ -beratung und Integration; Stellenakquisition etc. und machte ein Praktikum bei der Agentur für Arbeit. Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Tätigkeit war die – teils ehrenamtliche - Unterstützung und Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund. Wegen ihres beruflichen Werdegangs im Einzelnen wird auf den zur Akte gereichten Lebenslauf und die Zeugnisse und Tätigkeitsnachweise verwiesen (Anlage K3 – Bl 11 – 37 d.A.).

Nachdem sich bei der beklagten Landeshauptstadt das altersbedingte Ausscheiden der bisherigen Frauenbeauftragten zum 31. August 2010 abzeichnete, schrieb die Beklagte zum Zwecke der Neubesetzung die von der bisherigen Frauenbeauftragten innegehabte Planstelle O... gemäß Verfügung vom 23. März 2010 zum einen über die verwaltungsinterne Stellenbörse, zum anderen sowohl in den Publikationsorganen „Die Zeit“ und „K... N...“ als auch im Onlineportal der Arbeitsagentur sowie auf der Homepage der Beklagten aus.

Die Ausschreibung lautet wie folgt:

„Die Landeshauptstadt K... sucht eine **Leiterin des Referats für Gleichstellung** (Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt K...).

Die Planstelle ist nach Entgeltgruppe 13 TVöD ausgewiesen. Die Besetzung der Stelle mit einer Beamtin ist grundsätzlich möglich.

Die Gleichstellungsbeauftragte trägt wesentlich zur Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frau und Mann in der Landeshauptstadt bei und wirkt auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen von Frauen hin. Aufgabenschwerpunkte sind u. a. die Leitung des Referats für Gleichstellung, die Unterstützung der Dienststelle bei der Umsetzung des kommunalen Gleichstellungsauftrages und Umsetzung des kommunalen Gleichstellungsauftrages und des Gleichstellungsgesetzes des Landes Schleswig-Holstein sowie die Beratung von Bürgerinnen und Bürgern der Stadt in Gleichstellungsfragen.

Sie verfügen über ein Hochschulstudium, vorzugsweise aus dem Bereich der Sozialwissenschaften, über eine mindestens 2-jährige Verwaltungserfahrung, über Erfahrungen in der Personalführung sowie über gute Kenntnisse in den Grundlagen eines modernen Personalmanagements und in der Geschlechter- und Frauenforschung, sie bringen Kenntnisse der gleichstellungsrelevanten Aspekte der Migration und über Entwicklungen des Arbeitsmarktes sowie Erfahrungen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming mit und haben Erfahrungen in der Gremienarbeit, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Weitere Informationen finden Sie unter www.k...de. Telefonische Auskünfte erhalten Sie vom Büroleiter des Oberbürgermeisters, Herrn J...-H... L..., Tel. (O...) 9...

Menschen mit Behinderungen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt. Aussagekräftige Bewerbungen – insbesondere zu den Befähigungen – werden schriftlich bis zum **17. April 2010** an die **Landeshauptstadt K..., Büro des Oberbürgermeisters, Postfach 1..., 2... K...**, erbeten.

(Anlage K2-BI 9 d.A./B1 – Bl. 72 d.A.)

Bei dieser Stelle handelt es sich um eine zu besetzende Stabsstelle. Sie ist direkt bei dem Oberbürgermeister angesiedelt und wird nach der Entgeltgruppe 13 TVöD vergütet. Dem Referat obliegt im Wesentlichen die Aufgabenstellung, für die Gleichberechtigung von Frau und Mann in der Landeshauptstadt zu wirken und für die Beseitigung bestehender Benachteiligungen von Frauen einzutreten.

Die Klägerin bewarb sich auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle als Leiterin des Referats für Gleichstellung. In dem Bewerbungsschreiben, dem zahlreiche Zeugnisse sowie Befähigungsnachweise beigelegt waren, führte die Klägerin unter anderem aus:

„Mit großer Freude bewerbe ich mich hiermit um die vakante Position der Leiterin des Referats für Gleichstellung, da ich davon überzeugt bin, dass ich die gewünschten Voraussetzungen für diese auf den Punkt erfülle.

Ich bin Politologin aus bikulturellem Elternhaus mit langjähriger Erfahrung im öffentlichen wie privatwirtschaftlichen Bereich. Die Inhalte meiner Arbeit konzentrieren sich seit jeher auf die Harmonisierung der Integration von Minderheiten in unserer Gesellschaft. Diese erfährt derzeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine besondere Bedeutung hinsichtlich der nachhaltigen Qualitätssicherung unseres Gesellschaftsmodells. Zu der Stadt K... besitze ich eine herausgehobene Affinität, da ich dort zahlreiche berufliche sowie ehrenamtliche Tätigkeiten mit Bezug auf die ausgeschriebene Position ausführte, so unterstützte ich u.a. Frauen muslimischer Herkunft bei der Emanzipation von ihren Ehemännern und bei der aktiven Teilhabe an der Gesellschaft, indem ich sie nicht nur bei Behördengängen begleitete, sondern auch nach Jahren der Isolation dazu brachte, Deutsch lesen und schreiben zu lernen.

Des Weiteren verfüge ich über weitreichende Erfahrungen im Personalmanagement, in der Beratung von nach Arbeit suchenden Menschen (SGB II und III) sowie in der Friedens- und Konfliktforschung.

Ich freue mich auf eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch, in welchem ich Sie trotz Schwerbehinderung gerne von meiner Eignung überzeugen möchte und verbleibe bis dahin

mit freundlichen Grüßen

A... G...“

Unter den mehr als 40 eingegangenen Bewerbungen traf der Leiter des Büros des Oberbürgermeisters eine Vorauswahl dahingehend, welche Bewerberinnen ihm, Herrn L..., infolge fehlender bzw. nicht vollständig vorhandener Ausschreibungskriterien als offensichtlich ungeeignet erschienen. Einschließlich der Klägerin hatten drei schwerbehinderte Bewerberinnen ihre Unterlagen eingereicht.

Mit Schreiben vom 02. Juni 2010 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass eine Vielzahl von Bewerbungen eingegangen sei, die Klägerin jedoch nicht zu dem engeren Kreis der für die Besetzung der Stelle in Betracht kommenden Bewerberinnen gehöre. Eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erfolgte gegenüber der Klägerin nicht.

Mit Datum vom 02. Juli 2010 teilte die Beklagte der Klägerin bei Rücksendung der Bewerbungsunterlagen mit, dass das Auswahlverfahren beendet sei und sie bei der Stellenbesetzung nicht habe berücksichtigt werden können. Von den verbliebenen sechs Bewerberinnen, die sämtliche Ausschreibungskriterien erfüllten, entschied sich die Beklagte für zwei, denen die Möglichkeit zur Vorstellung bei dem Oberbürgermeister der Beklagten eingeräumt wurde. Herr A... entschied sich schließlich für die Bewerberin B..., die am 08. Juli 2010 durch Beschluss der Ratsversammlung zur Gleichstellungsbeauftragten der Beklagten ernannt worden ist.

Die Klägerin bezog in der Zeit von September 2010 bis Oktober 2010 Leistungen der Agentur für Arbeit in Höhe von 741,90 €. Ab Oktober 2010 bis einschließlich Februar 2011 ging die Klägerin einer befristeten Beschäftigung nach und bezog eine Brutto-Monatsvergütung in Höhe von 2.360,00 €.

Mit ihrer am 12. August 2010 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage machte die Klägerin Schadensersatzansprüche gem. § 15 Abs. 2 AGG wegen behinderungsbezogener Diskriminierung im Rahmen des Auswahlverfahrens für die streitgegenständlich zu besetzende Stelle geltend.

Sie hat stets die Ansicht vertreten, die Beklagte habe sie als schwerbehinderten Menschen unter Verstoß gegen § 82 Satz 2 SGB IX nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, obgleich sie nicht offensichtlich ungeeignet gewesen sei. Daher bestehe die Vermutung einer Diskriminierung wegen ihres Behindertenstatus. Somit sei ihr die Beklagte zum Schadenersatz verpflichtet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, die Beklagte sei nicht zur Einladung der Klägerin verpflichtet gewesen, weil der Klägerin offensichtlich die fachliche Eignung fehle, da sie nicht das Anforderungsprofil erfülle. So habe die Klägerin keinerlei Erfahrungen mit dem Versuch, die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen, also in der Umsetzung von Gender-Mainstreaming. Dieser Bereich fehle schlichtweg in ihrer Vita. Ebenso fehlten u.a. ganz offenbar die vorausgesetzten

Kenntnisse auf dem Gebiet der Gremienarbeit. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand, Anträge und Entscheidungsgründe der erstinstanzlichen Entscheidung vom 11.03.2011 verwiesen.

Gegen dieses der Klägerin am 14.04.2011 zugestellte Urteil hat sie am 05.05.2011 Berufung eingelegt, die nach Fristverlängerung innerhalb der gesetzten Frist begründet wurde.

Die Klägerin ergänzt und vertieft im Wesentlichen ihr erstinstanzliches Vorbringen. Sie meint, die Beklagte habe sie zu dem Vorstellungsgespräch einladen müssen, da sie bis auf die Erfahrungen im Bereich Gender-Mainstreaming über alle im Anforderungsprofil geforderten Erfahrungen verfüge. Da der Stellenbewerber aber grundsätzlich nicht bereits alle geforderten Kenntnisse und Erfahrungen besitzen müsse, es vielmehr darauf ankomme, ob sie sich diese in einer zumutbaren Einarbeitungszeit aneignen könne, sei sie nicht offensichtlich ungeeignet gewesen. Somit sei ihr die Beklagte zum Schadenersatz verpflichtet.

Die Klägerin beantragt:

1. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Kiel vom 11. März 2011 zu Az. 2 Ca 1673 b/10 die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung, die jedoch 9.000,00 € nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab 18. August 2010 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin über die Höhe des Entgelts für die Planstelle „Leiterin des Referats für Gleichstellung nach Entgeltgruppe 12 TVöD einschließlich Zulagen und Sonderzahlungen des laufenden Jahres, bis zum Ablauf des IV. Quartals im Folgejahr, beginnend mit dem 31. September 2010, Auskunft zu erteilen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin die Differenz von den Leistungen der ARGE (Bundesagentur für Arbeit) von derzeit 741,90 € nach Maßgabe der Aus-

kunft nach 2. für den Zeitraum ab dem 30.09.2010 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Die Klägerin sei für die ausgeschriebene Stelle offensichtlich nicht geeignet gewesen, so dass sie nicht zu einem Bewerbungsgespräch habe eingeladen werden müssen. Sie entspreche in wesentlichen Belangen nicht den Mindestexpectationen an eine Leiterin des Referats für Gleichstellung. Die Klägerin verfüge zwar über ein abgeschlossenes Hochschulstudium, nicht aber über ein solches der Sozialwissenschaften. Des Weiteren seien, da eine Leitungsfunktion in der öffentlichen Verwaltung ausgeübt werden solle, Erfahrungen in der Personalführung und gute Kenntnisse der Grundlagen eines modernen Personalmanagements sowie mindestens 2-jährige Verwaltungserfahrungen und Erfahrungen in der Gremienarbeit vorausgesetzt. Da es Aufgabe einer Gleichstellungsbeauftragten sei, auf die Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Mann und Frau und die Beseitigung bestehender Benachteiligungen von Frauen hinzuwirken, seien guten Kenntnisse in den Grundlagen der Geschlechter- und Frauenforschung, der gleichstellungsrelevanten Aspekte der Migration und Entwicklungen des Arbeitsmarktes, sowie Erfahrungen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming gefordert. All diese Anforderungen erfülle die Klägerin unter Berücksichtigung ihres Bewerbungsschreibens, ihres Lebenslaufs und ihrer Arbeitszeugnisse offensichtlich nicht.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgebrachten Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.

II. Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, weil die Voraussetzungen für eine Entschädigung nach Maßgabe des § 15 Abs. 2 AGG nicht vorliegen. Dem folgt das Berufungsgericht. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Ausführungen des erstinstanzlichen Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich ergänzend und auch auf das weitere Vorbringen der Parteien eingehend, wird Folgendes ausgeführt:

1. Die Klägerin war für die zu besetzende Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten bei der beklagten Landeshauptstadt offensichtlich fachlich ungeeignet im Sinne des § 82 S. 3 SGB IX, so dass eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch entbehrlich war. Daher besteht auch keine Anscheinsvermutung, dass ihre Nichtberücksichtigung im Zuge des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens wegen ihrer Behinderung erfolgt ist.

2. Die Klägerin stützt ihr Schadensersatzbegehren ausschließlich darauf, dass sie als schwerbehinderter Mensch nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden ist. Darin sieht sie eine Schadensersatzansprüche auslösende Benachteiligung ihrer Person.

a) Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Arbeitgeber Beschäftigte nicht wegen einer Behinderung oder wegen eines anderen in § 1 genannten Grundes benachteiligen. Nach § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG gelten als Beschäftigte auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn ein Beschäftigter wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Gemäß § 15 Abs. 2 AGG kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen eines Schadens,

der nicht Vermögensschaden ist, der Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen, sofern die Frist des § 15 Abs. 4 AGG eingehalten ist. Letzteres ist hier der Fall.

b) Gemäß § 22 AGG muss die Person, die sich auf eine Benachteiligung beruft, nur stichhaltige Indizien darlegen und ggf. beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen (BAG vom 18.11.2008 – 9 AZR 643/07 – zitiert nach Juris). Als Indiz beruft sich die Klägerin hier auf einen Verstoß gegen die Verfahrensvorschrift des § 82 S. 2 SGB IX. Danach ist der öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, sich bewerbende, schwerbehinderte Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, um ihnen zur Herstellung gleicher Bewerbungschancen die Gelegenheit zu geben, den Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch persönlich von seiner Eignung zu überzeugen. Eine Benachteiligung kann insoweit in der Versagung einer Chance liegen (BAG vom 19. August 2010 - 8 AZR 530/09 – zitiert nach Juris, Rz. 33 m.w.N.; BAG vom 07.04.2011 – 8 AZR 679/09 – zitiert nach Juris, Rz. 35).

c) Die ungünstigere Behandlung der Klägerin müsste dann aber in einer vergleichbaren Situation erfolgt sein. Das Vorliegen einer vergleichbaren Situation setzt voraus, dass die Klägerin objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet war, denn vergleichbar (nicht: gleich) ist die Auswahlsituation nur für Arbeitnehmer, die gleichermaßen die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen (BAG vom 07.04.2011 – 8 AZR 679/09 – Rz. 37 m.w.N.). Maßgeblich für die objektive Eignung sind dabei die Anforderungen, die der Arbeitgeber an einen Stellenbewerber stellen durfte. Dabei ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber über den der Stelle zugeordneten Aufgabenbereich und die dafür geforderten Qualifikationen des Stellenbewerbers frei entscheiden darf, soweit er die Vergleichbarkeit der Situation dabei nicht willkürlich gestaltet. Bei einem öffentlichen Arbeitgeber ist aber zudem noch zu berücksichtigen, dass er Art 33 Abs. 2 GG zu beachten hat. Art. 33 Abs. 2 GG dient unter anderem dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes. Die in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Gesichtspunkte der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sind die allein maßgeblichen Kriterien für die Bewerberauswahl; andere Kriterien sind nicht zulässig. Allerdings be-

stimmt Art. 33 Abs. 2 GG nicht, auf welchen Bezugspunkt sich diese Kriterien beziehen. Dies folgt erst aus dem Anforderungsprofil. Es obliegt dem Dienstherrn nach seinen organisatorischen Bedürfnissen und Möglichkeiten im Anforderungsprofil festzulegen, welche Anforderungen demgemäß der Bewerberauswahl zugrunde zu legen sind. Aufgrund des Anforderungsprofils sollen einerseits geeignete Bewerber gefunden, andererseits ungeeignete Bewerber schon im Vorfeld der eigentlichen Auswahlentscheidung aus dem Kreis der in das engere Auswahlverfahren einzubeziehenden Bewerber ausgeschlossen werden (BAG a.a.O. Rz. 43). Für das Auswahlverfahren bleibt die Ausschreibung verbindlich. Eine nachträgliche Ergänzung oder Verschärfung sind ebenso unzulässig wie der spätere Verzicht auf einzelne Merkmale (BAG a.a.O. Rz. 44).

3. Vor diesem rechtlichen Hintergrund sind die Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 AGG nicht erfüllt. Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot liegt nicht vor. Die Klägerin war schon nicht mit den anderen, von der Beklagten in Erwägung gezogenen Bewerberinnen in einer vergleichbaren Situation. Sie war – ausgehend von dem Anforderungsprofil – für die ausgeschriebene Stelle als Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt K... objektiv ungeeignet, was schon nach der Papierform ihrer Bewerbung und der in diesem Zusammenhang eingereichten Unterlagen offensichtlich war.

a) Die Klägerin erfüllt die wesentlichen im Anforderungsprofil für die Auswahl festgelegten Kriterien nicht. Ihr fehlen jegliche praktischen Erfahrungen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming, aber auch gute Kenntnisse in der Geschlechter- und Frauenforschung. Dieser Bereich fehlt – wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat - schlichtweg in ihrer Vita. Damit ist schon das Kernstück der im Anforderungsprofil festgelegten Qualifikationserfordernisse für eine Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte nicht erfüllt. Die Klägerin hat auch ganz offenbar keine Erfahrungen auf dem Gebiet der Gremienarbeit. Ebenso kann ihren Bewerbungsunterlagen nicht das Vorhandensein guter Kenntnisse der Grundlagen eines modernen Personalmanagements entnommen werden.

b) Der Klägerin fehlt unstreitig jegliche Erfahrung in der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Damit hat sich die Klägerin ausweislich ihrer Bewerbungsunterlagen schon nicht theoretisch grundlegend auseinandergesetzt. Die geforderten Kenntnisse in der Geschlechter- und Frauenforschung sind nicht vorhanden. Es fehlt der Klägerin mithin gerade das thematische Herzstück des Anforderungsprofils für eine Stabs-Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt K.... Diese für die ausgeschriebene Stelle notwendigen Grundlagenkenntnisse und Fähigkeiten sind ausweislich der maßgeblichen Ausschreibung grundlegende Einstellungsvoraussetzung. Die Klägerin kann daher nicht damit gehört werden, man habe ihr insoweit eine Einarbeitungszeit zubilligen müssen, damit sie sich diese aneignen könne. Abgesehen davon könnte eine Einarbeitungszeit nicht die zusätzlich noch im Anforderungsprofil ebenfalls als Einstellungsvoraussetzung geforderten „Erfahrungen“ auf diesem Gebiet erfüllen.

c) Erkennbare Kenntnisse der Klägerin in der Geschlechter- und Frauenforschung, die für eine Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte unerlässlich sind, wurden ihrerseits auch unter Berücksichtigung der Erörterungen in der Berufungsverhandlung nicht dargelegt. Weder dem Anschreiben noch dem Lebenslauf noch den Zeugnissen lassen sich Anhaltspunkte entnehmen, dass sich die Klägerin im derartigen Forschungsgebiet beschäftigt und insoweit gute Kenntnisse erworben hat.

d) Die Klägerin hat sich inhaltlich ausweislich ihres Bewerbungsschreibens auf die Harmonisierung der Integration von Minderheiten in unsere Gesellschaft konzentriert. Sie hat in der Berufungsverhandlung dargelegt, u.a. schon in der Magisterarbeit habe sie sich mit der Thematik „Frauen und Menschenrechte“ beschäftigt, schwerpunktmäßig im internationalen Bereich. Abgesehen davon, dass dieses ihrem Bewerbungsschreiben und den eingereichten Bewerbungsunterlagen nicht zu entnehmen ist, behandelt diese Thematik eine andere Schwerpunktsetzung. Die Inhalte einer derartigen Arbeit und auch einer etwaigen späteren – vorwiegend ehrenamtlichen Tätigkeit – sind nicht identisch mit dem von einer Gleichstellungsbeauftragten zu be-

wältigenden Schwerpunktthema „Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Mann und Frau“.

e) Die Klägerin verfügt unstreitig auch nicht – wie vom Arbeitsgericht zutreffend festgestellt - über die geforderten Erfahrungen in der Gremienarbeit. Als Gleichstellungsbeauftragte hat sie mit der Ratsversammlung, mit diversen Ämtern, mit Hauptauschüssen, mit Personalräten, mit Eigenbetrieben etc. zu tun. Dass die Klägerin über derartige Erfahrungen verfügt, konnte aus der Bewerbung nicht herausgelesen werden, ergibt sich auch nicht aus ihrem Lebenslauf sowie den Zeugnissen.

f) Die Klägerin verfügt weiter nicht über das vorzugsweise geforderte abgeschlossene Hochschulstudium aus dem Bereich der Sozialwissenschaften. Sie hat Politologie studiert und sich auch zweifelsfrei in ihrem Bewerbungsschreiben selbst als Politologin bezeichnet. Insoweit ist es nicht von Gewicht, ob sie auch noch im Nebenfach Psychologie studiert und insoweit einen Abschluss erworben hat. Die Beklagte hat auch detailliert dargelegt, warum sie das abgeschlossene Studium der Sozialwissenschaften als wünschenswerte Anforderung festgelegt hat. Die Sozialwissenschaften umfassen jene Wissenschaften, die Phänomene des gesellschaftlichen Zusammenlebens der Menschen theoriegeleitet untersuchen und empirisch ermitteln. Es werden hierbei die Struktur und Funktion sozialer Verflechtungszusammenhänge von Institutionen und Systemen und auch deren Wechselwirkung mit den Handlungs- und Verhaltensprozessen der einzelnen Individuen analysiert.

g) Die Klägerin verfügt letztendlich über keine zweijährige Verwaltungserfahrung im Sinne des Anforderungsprofils. Sie hat zwar immer mal wieder in der Verwaltung gearbeitet, war aber insoweit keineswegs dergestalt tätig, dass sie in den Umgang mit komplexen Verwaltungsabläufen, das Zusammenwirken und die Einbeziehung mehrerer Gremien einer Verwaltung sowie die davon ausgehende jeweilige globale Wechselwirkung eingebunden war. Die Tätigkeit im Jobcenter und bei der Bundesagentur für Arbeit ist schwerpunktmäßig der klassischen sachbearbeitenden Tätigkeit zuzuordnen. In der Volkshochschule E... hat die Klägerin zwar ein Legasthenie-Projekt aufgebaut, organisiert, konzeptioniert, koordiniert und umgesetzt. Das war sicherlich eine außerordentlich anspruchsvolle Aufgabe, die jedoch bei weitem nicht

mit dem Erwerb von zweijährigen Erfahrungen im Umgang mit der Komplexität eines ganzen Verwaltungsapparates, des Zusammenwirkens diverser Gremien, Dezernate, Ämter und Verwaltungsebenen etc. vergleichbar ist.

h) Soweit die Klägerin in diesem Zusammenhang mit 6 Dozenten zusammengearbeitet und diese angeleitet hat, lassen sich hieraus nicht die in dem Anforderungsprofil geforderten „Erfahrungen in der Personalführung“ und „guten Kenntnisse in den Grundlagen eines modernen Personalmanagements“ herleiten. Die Dozenten sind eher dem klassischen Mitarbeiterstab zuzuordnen, der zu einem Verwaltungsbereich gehört. Jedenfalls hat die Klägerin auch nicht ansatzweise substantiiert dargelegt, woraus sich die neben den Erfahrungen in der Personalführung zusätzlich geforderten „guten Kenntnisse in den Grundlagen eines modernen Personalmanagements“ ergeben sollen und warum dieses aufgrund des Bewerbungsschreibens und der eingereichten Unterlagen als offenkundig gelten soll. Ihre zur Akte gereichten Zeugnisse und Tätigkeitsnachweise enthalten hierzu weder Fortbildungsnachweise noch konkrete Aussagen in Bezug auf ein von der Klägerin praktiziertes modernes Personalmanagement.

i) Angesichts dessen ist festzuhalten, dass sich die Klägerin im Verhältnis zu anderen Bewerberinnen aufgrund ihrer Ausbildung, ihrer weiteren Qualifikationen und ihres Tätigkeitsprofils bereits nicht in einer „vergleichbaren Situation“ befand. Sie war für die ausgeschriebene Stelle nicht geeignet, da sie die Anforderungen des Anforderungsprofils in mehreren, ganz wesentlichen Punkten nicht erfüllt. Das war offensichtlich.

3. Wegen der offensichtlich fehlenden fachlichen Eignung der Klägerin für die ausgeschriebene Stelle war die Beklagte auch nicht verpflichtet, sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, § 82 Satz 3 SGB IX. Da die Beklagte somit nicht gegen die grundsätzlich gemäß § 82 Satz 2 SGB IX bestehende Verpflichtung eines öffentlichen Arbeitgebers, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, verstoßen hat, begründet die Nichteinladung der Klägerin auch keine Vermutung für ihre unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Behinderung (§ 22 AGG) (vgl. BAG 21. Juli 2009 - 9 AZR 431/08 - BAGE 131, 232 = AP SGB IX § 82 Nr. 1 =

EzA SGB IX § 82 Nr. 1; 16. September 2008 - 9 AZR 791/07 - BAGE 127, 367 = AP SGB IX § 81 Nr. 15 = EzA SGB IX § 81 Nr. 17).

4. Aus den genannten Gründen ist ein Schadensersatzanspruch der Klägerin nicht gegeben. Da die Klaganträge zu 2 und zu 3 dieses jedoch voraussetzen, bedarf es hier keines weiteren Eingehens auf diese Begehren.

Die Klage ist daher zu Recht abgewiesen worden, so dass die Berufung zurückzuweisen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...