



Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf die berufliche Bildung

MARIA ESSER

► **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist im August 2006 in Kraft getreten. Ein damit verbundenes Ziel war – so die Begründung zum Gesetz (vgl. BT-Drucks. 16/1780, S. 30) – „eine Kultur der Vielfalt“ zu schaffen, mit anderen Worten also, Diversität zu gestalten. Das AGG verbietet Diskriminierungen in bestimmten, im Gesetz genannten Situationen und aus bestimmten, ebenfalls im Gesetz aufgezählten Gründen.**

Welche Vorgaben des Gesetzes finden auf Aus- und Fortbildungsverhältnisse Anwendung?

§ 2 Absatz 1 Nr. 2 und 3 AGG stellen ausdrücklich klar, dass die Vorgaben des Gesetzes vor Aus- und Fortbildungsverhältnissen nicht Halt machen. Im Gegenteil: Das Ziel, bereits mit Beginn eines beruflichen Werdegangs Chancengleichheit herzustellen, war u. a. ausschlaggebend für den Erlass des Gesetzes (vgl. ebd., S. 23 f.). So sind Benachteiligungen bei den Zugangsbedingungen zu allen Formen der Berufsbildung sowie bei den Beschäftigungs- und die Entlassungsbedingungen unzulässig. Auch der persönliche Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Teils des Gesetzes erstreckt sich ausdrücklich auf die zum Zweck der Berufsbildung Beschäftigten. Dabei ist irrelevant, ob eine Ausbildung in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst erfolgt (§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2; Abs. 2 Satz 1 AGG). Das heißt: Nicht erst bei Einstellungen und während

des Aus- oder Fortbildungsverhältnisses, sondern bereits in der Bewerbungsphase, sind Benachteiligungen grundsätzlich zu unterlassen, die sich auf die Rasse oder die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität beziehen (§ 1 AGG). Benachteiligungen liegen zum einen vor, wenn zwei Personen in vergleichbaren Situationen ungleich behandelt werden (unmittelbare Benachteiligung), aber auch, wenn eine Person durch scheinbar neutrale Maßnahmen betroffen ist, die sich faktisch diskriminierend auswirken (mittelbare Benachteiligung) (§ 3 Abs. 1 und 2 AGG). Nur ausnahmsweise sind Benachteiligungen zulässig – wenn ihr Grund angesichts der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt (§ 8 AGG; vgl. weiterhin §§ 9 f. AGG).

Welche Auswirkungen hat das AGG auf die Ausbildungspraxis?

Den Schutz des AGG genießen bereits Ausbildungsplatzbewerber/-innen (§ 6 Abs. 1 Satz 2 AGG). Das hat zum Beispiel zur Folge, dass Arbeitgeber Ausbildungsplatzbewerber/-innen nicht wegen des Geschlechts ablehnen dürfen. Abgesehen von solchen, mittlerweile wohl offenkundigen Vorgaben gibt es jedoch Verbote, hinsichtlich derer ein Problembewusstsein in der Praxis erst noch wachsen muss. So ist grundsätzlich auch die Ablehnung eines Bewerbers/einer Bewerberin wegen seines/ihrer Alters unzulässig. Interessant, insbesondere bei der Bewerberauswahl für einen Ausbildungsplatz, ist jedoch § 10 Satz 3 Nr. 3 AGG. Demnach soll es im Einzelfall gerechtfertigt sein, ein Höchstalter für die Einstellung aufgrund der speziellen Ausbildungsanforderungen oder der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand festzulegen. Trotz des ausdrücklich im AGG genannten Merkmals „Rasse“ bzw. „ethnische Herkunft“ ist es jedoch zulässig, Bewerber/-innen wegen mangelnder Deutschkenntnisse abzulehnen, wenn es bei dem konkreten Ausbildungsplatz gerade darauf ankommt (vgl. OHLENDORF/SCHREIER 2008, S. 2458, 2461).

Auch während des laufenden Ausbildungsverhältnisses sind Diskriminierungen unzulässig. Zugleich entsteht eine Organisationspflicht des Arbeitgebers: Insbesondere in der Berufsausbildung soll er auf die Unzulässigkeit nicht gerechtfertigter Benachteiligungen hinweisen und ihnen – in erster Linie durch Schulungen – entgegenwirken (§ 12 Abs. 2 AGG). Unproblematisch ist häufig eine Ungleichbehandlung von Auszubildenden gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, da hier wegen der unterschiedlichen Vertragsinhalte (vgl. die Sonderbestimmungen zum Ausbildungsvertrag in §§ 10 f. BBiG) oftmals sachliche Differenzierungsgründe vorliegen. Einschlägig ist der Gleichbehandlungsgrundsatz daher in erster Linie im

Verhältnis Auszubildender zueinander. Allerdings sind hier wiederum Ungleichbehandlungen von jugendlichen und erwachsenen Auszubildenden wegen der für Erstere geltenden besonderen Bestimmungen (etwa des Jugendarbeitsschutzgesetzes) möglich. Schließlich findet das AGG nach neuester, hoch umstrittener Rechtsprechung des BAG auch im Rahmen der Auswahl zu kündigender Beschäftigter Anwendung. Die Berücksichtigung des Lebensalters bei einer Sozialauswahl hat das Gericht zwar als im Ergebnis zulässig angesehen, sie zuvor jedoch an den Bestimmungen des AGG gemessen (Urteil v. 06. 11. 2008, 2 AZR 701/07).

Was bedeutet das AGG für die Ausgestaltung eines Ausbildungsvertrags?

Zunächst müssen unter diesem Gesichtspunkt alle Rechte und Pflichten des Auszubildenden, die an ein Merkmal des § 1 AGG anknüpfen, auf den Prüfstand gestellt werden. Hier kommen insbesondere an das Alter anknüpfende Rechte der Beschäftigten in Betracht. Weiterhin sind – schwieriger auszumachende – mittelbare Benachteiligungen möglich, beispielsweise solche, die an eine Teilzeitbeschäftigung anknüpfen und damit das Risiko einer – mittelbaren – Geschlechterdiskriminierung bergen, weil weit überwiegend weibliche Beschäftigte davon betroffen sind (vgl. LINGEMANN/MÜLLER 2007, S. 2006 f., 2010). Bei Verträgen über eine Teilzeitausbildung nach § 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG, die künftig angesichts der in der Praxis vielbeachteten aktuellen Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (www.bibb.de/dokumente/pdf/ha-empfehlung_129_ausbildungszeit.pdf) an Bedeutung gewinnen werden, ist daher darauf zu achten, dass eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeit- auszubildenden vermieden wird oder jedenfalls gerechtfertigt ist. Unzulässig wäre etwa eine ausbildungsvertragliche Regelung, die ausdrücklich nur vollzeitbeschäftigten Auszubildenden eine freiwillige Sozialleistung, etwa eine Gratifikation, gewährt oder die Voraussetzungen für eine solche Leistung aufstellt, die regelmäßig nur Vollzeitbeschäftigte erfüllen können. Eine solche Regelung würde in vielen Betrieben mittelbar weibliche Beschäftigte benachteiligen, weil sie in der Regel viel häufiger in Teilzeit arbeiten als männliche Beschäftigte.

Welche Folgen hat ein Verstoß gegen das AGG?

Eine AGG-widrige Regelung in einem Ausbildungsvertrag ist zunächst unwirksam (vgl. § 7 Abs. 2 AGG); keine der Vertragsparteien kann sich daher darauf berufen. Sich benachteiligt fühlende Auszubildende können sich zur Beratung an die zuständigen Stellen und weitere Anbieter allgemeiner Ausbildungsberatung wenden, ferner an die speziell in Diskriminierungsfragen Hilfe leistende Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Das AGG gibt Auszubildenden in Diskriminierungsfällen zudem ein Recht zur Beschwer-

de bei einer vom Arbeitgeber einzurichtenden Stelle (§ 13 AGG).

Schließlich können Auszubildende ihre Rechte aus dem AGG gegenüber dem Arbeitgeber – auch gerichtlich – geltend machen: Verstößt ein Arbeitgeber gegen das Diskriminierungsverbot, so kann der oder die Verletzte unter Beachtung einer Frist von grundsätzlich zwei Monaten eine angemessene finanzielle Entschädigung verlangen (§ 15 AGG). Eine für die Rechtspraxis wichtige Bestimmung ist die Beweisregelung des § 22 AGG. Wenn im Streitfall Auszubildende Indizien für eine Benachteiligung darlegen können, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein AGG-Verstoß vorliegt. In einem höchst aktuellen (nicht rechtskräftigen) Urteil des LAG Berlin-Brandenburg hat dies in besonderer Weise Niederschlag gefunden: In dem Rechtsstreit ging es um die Besetzung einer Führungsposition, bei der die Klägerin übergangen worden war. Die Tatsache, dass in ihrem Unternehmen keine der 27 Führungspositionen mit einer Frau besetzt sei, wertete das Gericht als Nachweis im Sinne einer statistischen Wahrscheinlichkeit, dass die Klägerin bei der Stellenvergabe diskriminiert wurde. Weil die Arbeitgeberin das Auswahlverfahren nicht ausreichend dokumentiert hatte, akzeptierte das Gericht die Statistik – erstmalig in einem AGG-Prozess – als Beweis (Urteil v. 26. 11. 2008, 15 SA 517/08).

Das Urteil bekräftigt zugleich die häufig unterschätzte generelle Bedeutung einer ausreichenden Dokumentation der Rechtfertigung für eine Benachteiligung. § 15 Abs. 6 AGG bestimmt ausdrücklich, dass ein AGG-Verstoß in einem Bewerberauswahlverfahren allerdings keine Einstellungspflicht des Arbeitgebers begründet.

Ausblick

Obwohl die befürchtete Klagewelle ausgeblieben ist, hat gerade die jüngere Rechtsprechung aufsehenerregende Entscheidungen zum AGG hervorgebracht. Nicht zuletzt das damit geschaffene Bewusstsein für unzulässige Diskriminierungen wird dazu beitragen, künftig auch die Rechte von betroffenen Auszubildenden zu stärken. Diese präventive Wirkung ist umso wichtiger, als der Gebrauch der rechtlichen Möglichkeiten durch die Besonderheiten eines Ausbildungsverhältnisses, das häufig Hoffnungen auf ein anschließendes Arbeitsverhältnis birgt, zumindest während eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses faktisch erschwert ist. ■

Literatur

LINGEMANN, S.; MÜLLER, M.: Die Auswirkungen des AGG auf die Arbeitsvertragsgestaltung. In: *Betriebs-Berater* 62 (2007) 37, S. 2006 ff.
OHLENDORF, B.; SCHREIER, M.: AGG-konformes Einstellungsverfahren – Handlungsanleitung und Praxistipps. In: *Betriebs-Berater* 63 (2008) 45, S. 2458 ff.