

LAG Baden-Württemberg (9. Kammer), Urteil vom 12.01.2024 – 9 Sa 16/23

Titel:

Benachteiligung wegen Behinderung

Normenketten:

BBiG § 22

AGG § 1, § 7

RL 2000/78/EG Art. 5

Amtliche Leitsätze:

1. Die Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses in der Probezeit ist unwirksam, wenn sie eine Benachteiligung wegen einer Behinderung des Auszubildenden darstellt.
2. Eine Benachteiligung wegen der Behinderung des Auszubildenden liegt vor, wenn das Ausbildungsverhältnis gekündigt wird, weil die Mutter, zugleich Betreuerin des Auszubildenden, vom Arbeitgeber im Hinblick auf die Behinderung ihres Sohnes besondere Maßnahmen verlangt.
3. Dass vom Auszubildenden keine – ggf. unerfüllbaren – Anforderungen an den Ablauf der Ausbildung gestellt werden oder dass seine Betreuungsperson keine – ggf. unerfüllbaren – Forderungen an den Ausbilder in Bezug auf das Führen von Gesprächen stellt oder sich im Ton mäßigt, sind keine wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen im Sinne von § 8 Abs. 1 AGG bzw. Art. 5 RL 2000/78/EG.

Rechtsgebiete:

Sonstiges Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht

Schlagworte:

Ausbildungsverhältnis, Probezeit, Kündigung, Benachteiligung wegen Behinderung

vorgehend:

ArbG Freiburg, Urteil vom 01.02.2023 – 6 Ca 4/22 (Rechtskraft: unbekannt)

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Fundstellen:

FDArbR 2024, 007330

Entscheidungsbesprechungen:

ArbRAktuell 2024, 222

NZA-RR 2024, 388

ECLI:

ECLI:DE:LAGBW:2024:0112.9SA16.23.00

Rechtskraft:

unbekannt

01.02.2023, Az. 6 Ca 4/22, abgeändert:

1. Es wird festgestellt, dass das Ausbildungsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 15.12.2021 zum Ablauf des 31.12.2021 endet.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen zum Verkäufer auszubilden.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

II. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Kündigung ihres Ausbildungsverhältnisses durch die

1 Beklagte in der Probezeit.

Der 1995 geborene Kläger ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 80.

2 Er erlitt durch einen Verkehrsunfall im Jahr 2007 ein Schädel-Hirn-Trauma und in dessen Folge leidet er
3 an einem hirnorganischen Psychosyndrom. Im fachärztlichen Gutachten des neurologischen Fachkrankenhauses Kinderklinik SB. vom 29.03.2017 (Anl. K8, ABl. 83) ist die gesundheitliche Situation des Klägers wie folgt beschrieben:

„Deutlich herabgesetzte Belastbarkeit, auch bei andauernden kognitiven Anforderungen verstärktes Auftreten von Beschwerden wie Kopfschmerzen. Emotional phasenweise labil ohne akute Suizidalität, Coping-Probleme, soziale Konflikte. Die kognitive Leistungsfähigkeit liegt im deutlich unterdurchschnittlichen Bereich (entspricht dem Bereich einer grenzwertigen Intelligenz, Ausschluss einer geistigen Behinderung), verlangsamtes Arbeitstempo, reduzierte verbale Lern- und Merkfähigkeit, jedoch grundsätzlich einige individuelle Stärken, u.a. im Rechnen. Durch ausreichenden Nachteilsausgleich und besondere Lernumgebung in sonderpädagogischen Schulen wurde der Hauptschulabschluss erreicht. Eine geschützte Reha-Ausbildung findet derzeit statt, noch große Unsicherheit bzgl. der beruflichen Möglichkeiten, da ggf. zu schwach für allgemeinen Arbeitsmarkt, zu fit für eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Empfohlen wird auch eine psychologische/ psychotherapeutische Unterstützung der Krankheitsverarbeitung, zumindest auch die verstärkte Nutzung der Sozialbegleitung vor Ort.“

Eine erste Berufsausbildung zum Schreiner musste aus medizinischen Gründen abgebrochen werden.

4 Der Kläger absolvierte dann ein Praktikum im X., das seinen Neigungen und Fähigkeiten entsprach.

Der Kläger wird nach seinen Angaben durch seine Mutter gesetzlich vertreten.

5 Die Beklagte bietet Berufsausbildungen in Verbindung mit einer berufspraktischen Tätigkeit in einer
6 außerbetrieblichen Einrichtung (Partnerbetrieb) an.

Am 17.08.2021 schlossen die Parteien, der Kläger vertreten durch seine Mutter, einen
7 Berufsausbildungsvertrag zum Verkäufer. Die betriebliche Ausbildung erfolgte bei der Firma Y. gemeinnützige GmbH aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung zwischen dieser und der Beklagten in deren „X.“, in dem der Kläger bereits ein Praktikum abgeleistet hatte. Die Unfallkasse Baden-Württemberg bewilligte dem Kläger zur Finanzierung der Ausbildung Ausbildungskosten, Fahrtkosten sowie Übergangsgeld (vergleiche Bewilligungsbescheid vom 04.08.2021, Bl. 12 ff. der Akte). Seitens der Beklagten wurde an den Kläger im Hinblick auf die geförderte Maßnahme keine Ausbildungsvergütung bezahlt.

Die tägliche Ausbildung des Klägers war wie folgt gegliedert:

8 Montag: Berufsschule, ganztags, 7:45 Uhr – 15:15 Uhr

Dienstag: Anwesenheit S., ganztags, 7:45 Uhr – 16:30 Uhr

Mittwoch, vormittags Berufsschule, 7:45 Uhr – 12:00 Uhr, 4 Unterrichtseinheiten

Donnerstag: Praktikum bei X.

Freitag: Praktikum bei X.

- 9 Während der Anwesenheit an Dienstagen wurde der Kläger im Kiosk oder Servicecenter der Beklagten ausgebildet. Hierbei ging es um die Vornahme einer Bestandsaufnahme, das Erstellen einer Bedarfsliste, das Einkaufen nach Bedarfsliste, den Aufbau des Kiosks, das Einzählen der Kasse, den Verkauf im Kiosk, die Abrechnung der Kioskkasse und die MHD-Kontrolle (Mindesthaltbarkeitsdatum). Bei der Tätigkeit im Servicecenter ging es insbesondere um den Empfang von „Kundschaft“, die Bearbeitung von eingehenden E-Mails, die Ausgabe von Büromaterialien sowie die Erstellung von Lieferscheinen, Bedarfsmeldungen mit vorangegangener Inventur usw.

- 10 Im mittwochnachmittags stattfindenden Stütz- und Förderunterricht werden Berufsschulinhalte besprochen, vertieft und gegebenenfalls neu erklärt und berufsspezifische Themen erörtert. Dieser Unterricht wird von den Fachdozenten der Beklagten gehalten.

- 11 Der Kläger bzw. seine Betreuungspersonen traten an die Beklagte mit dem Wunsch heran, die Anwesenheitszeiten im Betrieb der Beklagten um einen weiteren Tag zu verringern zugunsten einer Ausdehnung der Tätigkeit im X.. Dies lehnte die Beklagte ab.

- 12 Dem Kläger stand als externer Betreuer für die neuropsychologische Begleitung während seiner Ausbildung im Auftrag der Unfallkasse Baden-Württemberg der Zeuge Herr Dipl.-Psych. C1 zur Seite. Zwischen der Mutter des Klägers als dessen Betreuerin und Herrn C1 einerseits und den Mitarbeitern der Beklagten kam es zu Spannungen. So erhob die Mutter des Klägers mit E-Mail vom 18.11.2021 gegenüber dem Mitarbeiter der Beklagten Herrn F. Vorwürfe und teilte mit, dass jede Art von Vieraugengespräche mit dem Kläger zukünftig nur noch im Beisein von ihr oder Herrn C1 gestattet würden (vergleiche Bl. 62, 63 der Akte).

Wörtlich und ohne Änderung der Orthographie heißt es hier:

- 13 „Da Sie es vorziehen, auf unhöflicher und Respektloser Art jeden beginnenden Satz von mir zu unterbrechen und mich nicht zu Wort kommen lassen wollen... sehe ich keinerlei Möglichkeiten mit Ihnen in Telefonischer Kommunikation voran zu kommen. ... Deswegen werde ich zukünftig den digitalen Weg per Mail nutzen und sämtliche Telefonate mit Ihnen unterbinden. Außerdem halte ich es für unbedingt notwendig, nur noch in Schriftlicher Form alles Notwendige zu besprechen, da es so auch transparenter zu geht und jeder informiert ist, der involviert ist, was ja auch so besprochen wurde.

Um auf den Punkt zu kommen: jede Art der Vier-Augen- Gespräche die über das Sozialverhalten oder evtl. auftretende Neurologische Erscheinungen, werden zukünftig nur im Beisein von mir oder bevorzugt von Herrn C1 gestattet. Wie ich Ihnen bereits in der Vor-Mail mitgeteilt habe, sind Sie und auch kein anderer aus Ihrer Institution dazu Berechtigter oder Kompetent genug. Herr C1 ist genau aus diesem Grund von der UKBW dazu gezogen worden.

...

Ich möchte Sie noch einmal daran erinnern, das Sie, das S., für meinen Sohn eine erhebliche Belastung darstellen, da er jedes mal nach der Berufsschule bei Ihnen vor Ort sein muss. Dort, laut seiner eigenen Aussage, er seine Zeit nur absitzt und völlig unterfordert ist. Sein Wunsch aber ist, statt bei Ihnen seine Zeit tot zu schlagen, lieber im X. arbeiten gehen würde. (Üblicherweise ist das der Normalfall einer Ausbildung: Berufsschule/Ausbildungsbetrieb). Die Aussage von Ihnen, meinen Sohn aus dem X. raus zu nehmen, finde ich absolut unpassend und gefährdend für Z.. Sie erwähnen immer das Sie Ihre Richtlinien des S. einhalten müssen. Ich aber sage Ihnen, Sie sind überhaupt nicht darauf ausgelegt einen Teilnehmer wie meinen Sohn zu fördern. Weil genau solche Teilnehmer nicht einfach in irgendwelche *festgelegten Richtlinien* einzuordnen sind. Und dazu fehlt Ihnen schlichtweg die Kompetenz. Ihre üblichen Teilnehmer sind junge Erwachsene ohne Behinderungen...”

- 14** die Mutter des Klägers zukünftig noch stärker in den Ausbildungsprozess eingebunden werden wolle und regelmäßige schriftliche Berichterstattungen über alle ausbildungsrelevanten Entwicklungen verlange (vergleiche Bl. 70 der Akte). Wörtlich und ohne Änderung der Orthographie heißt es dort:

„Vielmehr möchte Frau A. zukünftig noch stärker in den Ausbildungsprozeß miteinbezogen werden und wünscht, neben eines Protokolls des S. über das Gespräch vom 09.12.21, zukünftig regelmäßige schriftliche Berichterstattungen über alle ausbildungsrelevanten Entwicklungen.“

Ferner zeigten Z. und seine Mutter sich im Anschluß an das Gespräch vom 09.12.21 sehr enttäuscht darüber, dass auf Z. explizit vorgetragenen Wunsch nicht weiter eingegangen wurde, seine Präsenzzeiten im S. auf ein absolutes Minimum zu reduzieren, zugunsten einer erhöhten Präsenz im X.. Dies war ein zentrales Thema der vergangenen Therapie-Einheiten, was Frau A. ebenfalls bestätigen kann. Seitens des X. würde man Z. lieber 4 als 2 Tage vor Ort haben, da man dort mit seiner Leistung und seinem Auftreten ausserordentlich zufrieden ist. Die erhöhte Stress-Belastung in den vergangenen Wochen ist, laut wiederholter Aussage von Z., zu einem großen Teil auf die Präsenzzeiten beim S. zurück zu führen, welche ihm, laut mehrfacher Aussage, rein garnichts brächten.

Z. war von der Gruppe der S. Mitarbeiter, welche ihm am Donnerstag gegenüber saßen, sehr eingeschüchtert und konnte seine relevanten Punkte in dieser Runde bedauerlicherweise nicht noch nachdrücklicher formulieren, was leider repräsentativ für die vorherrschende Situation ist.

Folglich empfehle ich aus fachlicher Perspektive noch einmal Z. Wunsch zu respektieren, inhaltlich zu prüfen und ihm die Möglichkeit zu geben, diejenigen Ausbildungsinhalte verstärkt in Anspruch nehmen zu können (X. und Berufsschule), welche ihm, subjektiv wahrgenommen, den höchsten Nutzen in Bezug auf einen erfolgreichen Berufsabschluss versprechen.“

- Mit Schreiben vom 15.12.2021 kündigte die Beklagte das Ausbildungsverhältnis innerhalb der viermonatigen Probezeit (§ 2 des Ausbildungsvertrags) ordentlich zum 31.12.2021 (vergleiche Bl. 19 der Akte) zu Händen der gesetzlichen Vertreterin. Unter dem 30.12.2021 ließ der Kläger hiergegen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht Freiburg – Kammern Offenburg – erheben. Ein Antrag auf Schlichtung wurde von der IHK südlicher Oberrhein mit Schreiben vom 07.02.2022 im Hinblick auf die Kündigung während der Probezeit abgelehnt.
- 15**

- Der Kläger ist der Auffassung, dass die Kündigung gemäß § 134 BGB in Verbindung mit den §§ 7 Abs. 1, 3 Abs. 1 AGG unwirksam sei. Eine Benachteiligung des Klägers aufgrund seiner Schwerbehinderteneigenschaft sei schon alleine deshalb zu vermuten, weil der Kläger in seiner Abteilung der einzige Schwerbehinderte sei. Noch deutlicher werde die Diskriminierung in den mündlichen Äußerungen des die Kündigung für die Geschäftsführung aussprechenden Herrn E. am 15.12.2021 gegenüber dem Kläger. Dieser habe gesagt, die Kündigung müsse erfolgen, da die gesetzliche Betreuerin des Klägers sowie Herr C1 Anforderungen an die Beklagte gestellt hätten, die diese nicht erfüllen wolle.
- 16**

- Für die behinderungsbedingte Benachteiligung des Klägers sei zentral, dass die Kündigung auf den Anforderungen beruhe, die für die neuropsychologisch erforderliche Betreuung des Klägers notwendig seien, und die dementsprechend von seiner Betreuerin Frau A. und dem Neuropsychologen Herrn C1 gegenüber der Beklagten nach Maßgabe der Anforderungen der Unfallkasse Baden-Württemberg an die Betreuung des Klägers durch die Beklagten gestellt worden seien.
- 17**

- Der von der Beklagten vertragsgemäß zu leistende geschützte Rahmen für die Ausbildung des Klägers müsse nicht nur von der Betreuerin des Klägers, sondern vor allem auch durch den Neuropsychologen Herrn C1 gemäß seiner Beauftragung durch die Unfallkasse Baden – Württemberg nicht nur eingefordert, sondern auch überwacht werden. Die Vorwürfe eines Fehlverhaltens der Mutter und Betreuerin des Klägers gegen einzelne Mitarbeiter der Beklagten würden bestritten. Die von der Mutter des Klägers geäußerten Anforderungen an die Beklagte in der E-Mail seien ausschließlich von der Sorge um eine behinderungsgerechte Ausbildung für den Kläger getragen gewesen.
- 18**

- 19** behinderungsbedingten Einschränkungen des Klägers zur Kündigung vom 15.12.2021 kam. Unrichtig sei, dass der Kläger und sein Umfeld einerseits eine besonders intensive Betreuung bei der Beklagten, andererseits aber möglichst geringe Präsenzzeiten gleichzeitig gefordert hätten. Vielmehr hätten Herr C1 und die Mutter des Klägers zunächst dessen behinderungsbedingten Probleme bei der Ausbildung in der Einrichtung der Beklagten im Wege einer intensiveren Betreuung lösen wollen. Herr C1 und Frau A. hätten angesichts der Weigerung der Beklagten keinen anderen Rat gewusst, als zur behinderungsgerechten Betreuung des Klägers seine Präsenzzeiten bei der Beklagten auf ein Minimum zu reduzieren.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht beantragt,

- 20** 1. Es wird festgestellt, dass das Ausbildungsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 15.12.2021, zugegangen am 15.12.2021, zum Ablauf des 31.12.2021 endet.

Hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit Klagantrag Ziffer 1:

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen zum Verkäufer auszubilden.

Die Beklagte beantragt,

- 21** die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die Kündigung sei wirksam, da sie während der Probezeit ausgesprochen worden

- 22** sei. Eine Diskriminierung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung sei nicht erfolgt, die Kündigung sei notwendig geworden, nachdem seitens der Mutter des Klägers unzutreffende Vorwürfe gegenüber Mitarbeitern der Beklagten erhoben worden seien, die eine weitere Zusammenarbeit unmöglich machen würden. So hätten sie Frau D1 vorgeworfen, überfordert zu sein, weil diese eine (weder von der Beklagten geschuldete noch mögliche) 1:1-Betreuung des Klägers ablehnte. Phasenweise habe die Zeugin D1 täglich mehrere lange Telefonate mit der Mutter des Klägers führen müssen, um mit ihr über erhobene Ansprüche zu sprechen. Das Verlangen der Mutter, dass Gespräche mit dem Kläger nur noch in ihrem oder Herrn C1 Beisein erfolgen dürften, widersprächen dem Ausbildungskonzept der Beklagten. Gespräche zur Vermittlung durch den Herrn E. seien gescheitert.

- 23** Die Beklagte sehe sich aber nicht in der Lage, die aus dem Umfeld des Klägers beständig und oftmals in unangemessener Form an sie herangetragenen nicht rehabilitationsfördernden Forderungen zu erfüllen. Letztlich wünschten der Kläger und dessen Umfeld einerseits eine besonders intensive Betreuung bei der Beklagten, dort aber andererseits möglichst geringe Präsenzzeiten. Die Mutter des Klägers und Herr C1 forderten einerseits wertschätzende Kommunikation von der Beklagten ein, waren aber andererseits zu solch wertschätzender Kommunikation gegenüber den Mitarbeitern der Beklagten nicht bereit oder in der Lage. Dies wurde jedenfalls von der Beklagten so wahrgenommen. Die Beklagte sei daher mit dem Verlauf der Probezeit höchst unzufrieden gewesen und habe keine Perspektive gesehen, das Ausbildungsverhältnis für den Kläger nutzbringend und für beide Parteien verträglich durchzuführen, weshalb sie sich zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses entschloss.

- 24** Die Unfallkasse Baden-Württemberg habe keine konkreten Anforderungen an die Ausbildung des Klägers gestellt, sondern das Angebot einer BaE – Maßnahme nach Maßgabe des Konzepts der Beklagten angenommen.

- 25** Die Beklagte sei für die Durchführung der Ausbildung verantwortlich. Dazu gehöre auch die Einhaltung des Ausbildungskonzepts der Beklagten, das im Übrigen Grundlage auch der Zuweisung durch die Kostenträger sei. Insbesondere sei die Teilnahme an den verschiedenen Gruppenangeboten wesentlicher Bestandteil der Ausbildungsdurchführung, bei denen die Auszubildenden das soziale Lernen in der Gruppe üben. Darüber hinaus erhalten die Auszubildenden regelmäßige sozialpädagogische Gesprächsangebote, um mögliche Schwierigkeiten jenseits der fachpraktischen Themen bearbeiten zu können. Hierdurch schafft die Beklagte für die Auszubildenden einen

Arbeitsmarkt möglichst erfolgreich bestehen zu können. Letztlich seien sowohl Frau A. als auch Herr C1 mit dem gesamten Ausbildungs- und Betreuungskonzept der Beklagten nicht einverstanden gewesen und hätten dieses in jeder Phase grundlegend kritisiert.

- 26 Das Arbeitsgericht hat die Klage durch das angegriffene Urteil abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Kündigung verstoße nicht gegen § 134 BGB i.V.m. § 2 Abs. 4 AGG. Die Schwerbehinderung des Klägers sei von Anfang an Teil des Ausbildungsverhältnisses gewesen, so dass sie zwangsläufig im Ausbildungsverhältnis eine wichtige Rolle spielte. Daher könne allein die Behinderung des Klägers sowie die Besonderheiten der vorliegenden Ausbildung keinen Verstoß gegen das AGG indizieren. Vielmehr sei der Kündigungsgrund, dass Spannungen zwischen den Betreuern des Klägers (Mutter und Herr C1) und Mitarbeitern der Beklagten als Folge unterschiedlicher Auffassungen über die „geeignete“ Förderung des Klägers die Ursache der Kündigung darstellten. Diese lassen sich den vorgelegten Schreiben der Betreuer des Klägers entnehmen und lassen die Entscheidung der Beklagten zum Abbruch der besonderen Ausbildungsform nachvollziehbar erscheinen.

- 27 Gegen das dem Klägervertreter am 13.02.2023 zugestellte Urteil legte dieser fristgerecht am 13.03.2023 Berufung ein, die innerhalb der aufgrund eines fristgerechten Verlängerungsantrags vom 11.04.2023 bis zum 15.05.2023 verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 15.05.2023 fristgerecht begründet wurde.

- 28 Zur Begründung seiner Berufung trägt der Kläger vor, entgegen der Annahme des Arbeitsgerichtes sei die streitgegenständliche Kündigung an den Vorschriften des AGG zu messen. Die im Ausbildungsverhältnis kürzere Probezeit rechtfertige gegenüber dem Arbeitsverhältnis keine abweichende Behandlung von Probezeitkündigungen. Auch der Umstand, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen in der Probezeit sowohl im Berufsausbildungsverhältnis wie auch im Arbeitsverhältnis keine Anwendung finde, ändere nichts daran, dass auch Probezeitkündigungen an den Wertungen des AGG zu messen seien. Falsch sei auch die Annahme des Arbeitsgerichtes, dass allein die Behinderung des Klägers und die Besonderheiten der vorliegenden Ausbildung keinen Verstoß gegen das AGG indizieren könnten. Im Gegenteil seien gerade die unterschiedliche Auffassung der Betreuer des Klägers (seiner Mutter und von Herrn C1) Ursache für die Kündigung gewesen und diese stünden in unmittelbarem Zusammenhang mit der Schwerbehinderung.

- 29 Wie bereits im Jahr 2017 festgestellt leide der Kläger auch während der bei der Beklagten aufgenommenen Ausbildung unfallbedingt unter einer Impulskontrollstörung, emotionaler Labilität, Ängsten, rezidivierenden Depressionen, Frustrationsintoleranz und beeinträchtigter Stressresistenz. Alle Situationen, in denen sich der Kläger übermäßig fremdbestimmt bzw. zu stark unter Druck gesetzt fühle, triggerten seine Symptome. Dennoch habe der Kläger während der Ausbildung bei der Beklagten als auch in der Berufsschule die geforderten Leistungen erbringen können. Einzig der zu große Druck auf den Kläger im Rahmen des bei der Beklagten geforderten Gruppenunterrichts belaste den Kläger so stark, dass er sich zunächst an seine Mutter und Herrn C1 wandte, der daraufhin an die Beklagte herangetreten sei, um eine stärkere Einzelförderung oder zumindest eine Reduzierung der Anwesenheitszeiten bei der Beklagten zugunsten der Tätigkeit im X. zu erreichen. Dies habe die Beklagte mit Hinweis auf ihre Ausbildungsabläufe abgelehnt und der Kläger habe dem nachgegeben, um seine im Vorfeld so schwer zu organisierende Ausbildung nicht zu gefährden. Dadurch habe er sich einer erheblichen psychischen Belastungssituation ausgesetzt gesehen. Als dieser Zustand wenige Wochen andauerte, habe der Kläger mit krankheitsbedingt erwartbaren Symptomen ähnlich denen der Tourette-Krankheit reagiert. Dies hätte vermieden werden können, wenn die Anwesenheitszeit des Klägers bei der Beklagten zugunsten der Mitarbeit im X. reduziert worden wäre, da im X. ein stärkeres Eingehen auf die besonderen Bedürfnisse des Klägers möglich war und ist. Damit habe die unfallbedingte medizinische Notwendigkeit bestanden, die von der Beklagten angebotene Ausbildung im Sinne des Verlangens des Klägers abzuändern und den Kläger vermehrt in dem Einkaufsmarkt einzusetzen. Diese besondere gesundheitliche Situation des Klägers mit speziellen

Kläger, Frau A. und Herrn C1 bekannt gewesen. Auch habe die Beklagte ausweislich der von ihr vorgelegten Anlage B4 Seite 12 Gliederungspunkt „Wochenstundenzahl“ die Möglichkeit, die Anwesenheit des Klägers auf wöchentlich vier Zeitstunden zu reduzieren. Das den gesundheitlichen Bedürfnissen des Klägers entsprechende Verlangen nach Reduktion seiner Präsenzzeit bei der Beklagten, war und ist für diese auch leicht organisatorisch umsetz- und damit zumutbar.

Der Kläger beantragt daher:

- 30** Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg – Kammern Offenburg – vom 01.02.2023, Az. 6 Ca 4/22, zugestellt am 13.02.2023, im Kostenpunkt aufgehoben und im Übrigen wie folgt abgeändert:

1. Es wird festgestellt, dass das Ausbildungsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 15.12.2021, zugegangen am 15.12.2021, zum Ablauf des 31.12.2021 endet.

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Rechtsstreits zu den bisherigen Bedingungen zum Verkäufer auszubilden.

Die Beklagte beantragt,

- 31** die Berufung zurückzuweisen.

Sie trägt zur Begründung vor, das Arbeitsgericht habe zu Recht angenommen, dass die **32** Probezeitkündigung nicht am Maßstab des AGG zu messen sei und das gegebenenfalls auch kein Verstoß gegen das AGG vorliege. Insbesondere sei es unzutreffend, dass der Kläger der einzige schwerbehinderte Auszubildende in seiner Abteilung gewesen wäre und bereits deswegen eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung indiziert sei. Die Kündigung sei auch nicht wegen der Schwerbehinderung des Klägers erfolgt, insbesondere nicht wegen seinem besonderen Förderungsbedarf, über den Einverständnis bestanden habe. Gerade aufgrund dieses Umstandes sei es überhaupt zum Abschluss des Berufsausbildungsverhältnisses gekommen. Die Kündigung sei nicht erfolgt, weil unterschiedliche Auffassungen über den Förderungsbetrag bestanden hätten, sondern aufgrund des sozial unverträglichen Verhaltens der Betreuungspersonen des Klägers im Zusammenhang mit deren Versuch, die von der Beklagten zur Verfügung gestellte und unter Einbeziehung der Unfallkasse Baden-Württemberg vereinbarte Ausbildungsmaßnahme nach seinen individuellen Wünschen umzugestalten. Letztlich hätte es sich dann um eine andere Maßnahme, die von der Beklagten nicht angeboten werde, gehandelt. Es sei vorliegend daher nicht um die Behandlung des Klägers durch die Beklagte, sondern um die von der Beklagten angebotene und von den Parteien vereinbarte Ausbildung und deren Inhalte gegangen. Insbesondere sei es das nicht behinderungsbedingte Verhalten der Betreuungspersonen, das eine weitere Durchführung der Ausbildung für die Beklagte unzumutbar gemacht hätten. Es sei keine Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung, wenn die Beklagte die konkrete Ausbildungsmaßnahme in der angebotenen und vereinbarten und mit den Kostenträgern auf der Grundlage von Ausschreibungsmaßnahmen festgelegten Weise durchführe und Änderungswünsche, die zu einer anderen Maßnahme führen würden, ablehne.

- 33** Zudem hätte die Beklagte auf Wunsch des Klägers seine Anwesenheitstage in ihrem Betrieb bereits von vier auf zwei Tage pro Woche verringert und ihm so eine längere Anwesenheit in der betriebspraktischen Ausbildung im X. ermöglicht. Weitergehende Änderungen entsprechend den Wünschen der Betreuungspersonen des Klägers seien nicht möglich, da dies der Leistungsbeschreibung der BaE-Maßnahme und damit den Voraussetzungen der Vereinbarungen mit der Unfallkasse Baden-Württemberg widerspreche. Bei der vereinbarten BaE würden in kooperativer Form die fachpraktischen Ausbildungsinhalte ausschließlich durch einen Kooperationsbetrieb, hier dem X., vermittelt und die fachtheoretischen durch die Beklagte begleitet und unterstützt. Die Beklagte habe die Ausbildung im Kooperationsbetrieb zu überwachen und die Auszubildenden zur Sicherung des Ausbildungserfolges

Förderunterricht als auch sozialpädagogische Begleitung mit einem Gesamtstundenumfang von mindestens vier Zeitstunden, wie sich aus der Leistungsbeschreibung der BaE-Maßnahme (Anl. B4 der Berufungserwidern) ergebe. Darüber hinaus sei die Beklagte verpflichtet, für jeden Teilnehmer eine individuelle Förderung zu erstellen und diese und ihre Fortschreibung mit dem Teilnehmer zu besprechen. Davon abgesehen sei es dem Kläger auch nicht zumutbar, die Gespräche mit den Mitarbeitern der Beklagten nur mit Beteiligung seiner Betreuungspersonen durchzuführen. Vielmehr wolle der Kläger im Ergebnis überhaupt keine Betreuung, sondern lediglich die berufspraktische Ausbildung im X., was sich mit den vertraglichen Verpflichtungen der Beklagten nicht vereinbaren lasse.

- 34 Zudem hätten beim Kläger auch keine behinderungsbedingten oder medizinisch bedingten Notwendigkeiten bestanden, die von den Parteien im Benehmen mit der Unfallkasse Baden-Württemberg vereinbarte Ausbildung abzuändern. Die Beklagte bestreite, dass der Kläger objektiv oder subjektiv zu großem Druck im Rahmen eines „Gruppenunterrichts“ ausgesetzt gewesen sei. Der Kläger habe nicht einmal Gruppenunterricht gehabt, sondern an diesem Tag sei er im X. tätig. Aus dem Vortrag des Klägers ergebe sich auch nicht, worin der angebliche Druck und die angebliche erhebliche psychische Belastungssituation bestanden haben solle und um welche Hilfe der Kläger bei der Beklagten vergeblich nachgesucht habe. Im Übrigen sei die Beklagte schon wesentlich auf die Wünsche des Klägers eingegangen durch die Erhöhung der Anwesenheit im X. um einen Tag. Die vom Kläger behaupteten Krankheitssymptome, zu denen es im Laufe der Ausbildung gekommen sei, würden bestritten. Bei der Beklagten seien sie jedenfalls nicht aufgetreten. Eine unfallbedingte Notwendigkeit, ihn noch mehr im X. einzusetzen, ergebe sich aus dem Vortrag des Klägers nicht.

- 35 Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

- 36 Das Gericht hat Beweis erhoben durch die Vernehmung der Zeugen Herrn E., Herrn H1 und Herrn C1. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Niederschrift der Sitzung vom 12.01.2024 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist begründet und führt zur Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

- 37 I.

- 38 Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG an sich statthafte Berufung ist innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG fristgerecht eingelegt und begründet worden. Berufung und Berufungsbegründung erfolgen in vorgeschriebener Weise nach § 46c Abs. 3 und 4 ArbGG mit qualifizierter elektronischer Signatur und damit formgerecht.

- 39 Die Berufung setzt sich in ausreichendem Maße mit dem Inhalt des arbeitsgerichtlichen Urteils im Sinne von § 520 Abs. 3 ZPO auseinander. Die Berufung ist daher insgesamt zulässig.

II.

- 40 Die Berufung ist auch begründet und führt zur Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils und zur Entscheidung nach den erstinstanzlichen Klageanträgen.

- 41 Die ausgesprochene Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses durch die Beklagte ist unwirksam, da sie gegen § 134 BGB i.V.m. §§ 1, 3 und § 7 AGBG verstößt, weil sie den Kläger wegen seiner Behinderung benachteiligt.

- 42 1. Zwar bedarf die streitgegenständliche Kündigung nicht eines Kündigungsgrundes nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, da das Berufsausbildungsverhältnis nach § 22 Abs. 1 BBiG innerhalb der zulässigerweise vereinbarten viermonatigen Probezeit jederzeit gekündigt werden kann. Es ist aber zu prüfen, ob die Kündigung gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstößt. Eine ordentliche Kündigung, die einen Arbeitnehmer, auf den das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, aus einem der in

§ 2 Abs. 4 AGG steht dem nicht entgegen (BAG 19. 12. 2013 – 6 AZR 190/12 – Rn. 14 f; BAG, 23.07.2015 – 6 AZR 457/14 Rn. 23). Dies hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19.12.2013 ausführlich dargelegt.

Dasselbe gilt für die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses in der Probezeit.

- 43** Nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 AGG findet das Allgemeine Gleichheitsbehandlungsgesetz auch auf die zu ihrer
44 Berufsbildung Beschäftigten Anwendung (zu Praktikanten BAG 23.11.2023 – 8 AZR 212/22; NZA 2024, 184, beck-online). So kann die Kündigung in der Probezeit auch wegen Verstoß gegen die Regelungen des AGG unwirksam sein (Taubert, 3. Aufl. 2021, BBiG § 22 Rn. 25; Wohlgemuth/Pepping, BBiG § 22 Rn. 5, beck-online).

2. Die Kündigungserklärung als solche knüpft als gestaltende Willenserklärung nicht an die
45 Diskriminierungsmerkmale des § 1 AGG an. Erst die der Kündigungsentscheidung zugrundeliegenden Überlegungen sind Anhaltspunkte für einen Zusammenhang zwischen der Kündigungserklärung und einem Merkmal nach § 1 AGG. Dieser Zusammenhang kann sich aus der Kündigungsbegründung oder anderen Umständen ergeben (BAG 28. 04. 2011 – 8 AZR 515/10 – Rn. 34). Dabei bedarf es keiner subjektiven Komponente im Sinne einer Benachteiligungsabsicht. Es reicht aus, wenn eine Anknüpfung der Kündigung an ein Diskriminierungsmerkmal zumindest in Betracht kommt (BAG 22. 10. 2009 – 8 AZR 642/08 – Rn. 28) und ggf. Bestandteil eines Motivbündels ist (BAG, 19.05.2016, 8 AZR 470/14, Rn 56; BAG, 19. 12. 2013, 6 AZR 190/12 Rn. 44 – 45).

- Die vom Arbeitsgericht und von der Beklagten hervorgehobene grundsätzliche Entscheidungsfreiheit
46 des Arbeitgebers bzw. Ausbildungsbetriebs in den ersten vier Monaten des Berufsausbildungsverhältnisses innerhalb der Probezeit findet ihre Grenze in den Regelungen der §§ 1 ff. AGG. Der Zweck der Probezeit, frei zu beurteilen, ob Auszubildender und Arbeitgeber „zueinander passen“ hat zurückzutreten, wenn die Feststellung, dass man „nicht zueinander passe“ auf einer Behinderung des Auszubildenden beruht und dieser durch die Kündigung im Sinne von § 3 AGG benachteiligt wird.

Die Kündigung der Beklagten wurde wegen der Behinderung des Klägers ausgesprochen.

- 47** a) Der Kläger ist unstreitig schwerbehindert.
48 b) Der Ausspruch der Kündigung erfolgte wegen dieser Behinderung des Klägers.
49 Die Beklagte hat zu den Motiven für ihre Kündigung zwar unterschiedlich vorgetragen. So hat sie zum
50 einen ausgeführt, dass das Verlangen der Betreuungspersonen des Klägers nach einer Abänderung der Ausbildungsabläufe, die von ihr nicht hätten erfüllt werden können maßgeblicher Kündigungsgrund gewesen sei. Das wird durch die Aussage des Zeugen Herrn E. bestätigt. Andererseits hat die Beklagte auch vorgetragen, dass die Art und Weise wie insbesondere die Mutter des Klägers bei ihr interveniert habe, insbesondere die Vorwürfe gegenüber Mitarbeitern der Beklagten, die Diktion ihrer E-Mail vom 18.11.2022 und der Umstand, dass sie Vieraugengespräche zwischen den Betreuern der Beklagten und dem Kläger untersagt habe maßgeblich für die Kündigung gewesen sei. So hat die Beklagte die Kündigung zumindest erstinstanzlich (auch) begründet. Demgegenüber war die Leistung des Klägers in der Berufsausbildung nicht zu beanstanden und kein Grund für die Kündigung.

- Letztendlich kann dahingestellt bleiben, ob der eine oder der andere Grund maßgeblich war oder ob es
51 sich vorliegend – was naheliegend ist – um ein Motivbündel handelt. In jedem Fall stellt die Kündigung eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung dar.

- Soweit die Kündigung ausgesprochen wurde, weil die Betreuungspersonen des Klägers, also seine
52 Mutter und der Zeuge Herr C1 unerfüllbare – so die Beklagte – Anforderungen an eine Änderung der Ausbildungsabläufe gestellt hätten, stellt die Behinderung des Klägers den Grund für die Kündigung dar. Die Wünsche nach der Änderung der Ausbildungsinhalte und -abläufe erfolgten, weil die Betreuungspersonen des Klägers der Auffassung waren, dass für eine optimale Förderung des Klägers im Hinblick auf seine neurologischen Einschränkungen dieser Änderung der Ausbildung erforderlich sei.

Dies ergibt sich insbesondere aus der Aussage des Zeugen Herrn C1. Er hat in seiner Vernehmung ausgesagt, dass sich der Kläger bereits zu Anfang der Ausbildung darüber beklagt habe, dass er wenig Zeit zur Regeneration habe und daraus der Wunsch entstanden sei, ob man die Ausbildung anpassen könne, dass er mehr praktische Tätigkeiten machen würde, die ihn nicht zu sehr belasten würden. Der Zeuge Herr C1 hat auch erklärt, dass dies aus neuropsychologischer Sicht sinnvoll sei, zumal der Kläger im folgenden „tickartige“ Symptome entwickelt habe. Der Wunsch nach einer Ausweitung der Tätigkeit im X. bei gleichzeitiger Verringerung der Anwesenheit im Betrieb der Beklagten erfolgte also nicht, um dem Kläger die Ausbildung so bequem und angenehm wie möglich zu machen. Der Wunsch war vielmehr durch die Behinderung des Klägers bedingt. So haben sich nach der Aussage des Zeugen Herrn C1 im Zusammenhang mit den Anwesenheitszeiten bei der Beklagten behinderungsbedingte gesundheitliche Einschränkungen („Tick“) bei Kläger eingestellt, die dann auch zur Arbeitsunfähigkeit bereits in der Probezeit führten.

Auch soweit die Kündigung wegen der Rolle der Mutter des Klägers erfolgt ist, erfolgte sie wegen seiner Behinderung. Insbesondere die E-Mail der Mutter vom 18.11.2021 wurde von ihr geschrieben, weil sie für ihren Sohn eine möglichst behinderungsgerechte Ausbildung erreichen wollte bzw. die Beklagte dazu anhalten wollte, keine Maßnahmen zu ergreifen, die den Kläger im Hinblick auf seine behinderungsbedingten Einschränkungen nach ihrer Einschätzung überforderte. Das Untersagen von Vieraugengesprächen mit ihrem Sohn ohne Beteiligung von Herrn C1 geschah im Hinblick auf die neuropsychologischen Einschränkungen des Klägers. Auch der Wunsch nach einer längeren Tätigkeit im X. war dadurch begründet, dass sie der Auffassung war, dass der Teil der Ausbildung im Betrieb der Beklagten ihren Sohn nicht ausreichend fördern würde („die Zeit absitzen“). Dass die Diktion dieses Schreibens – wohl in Unkenntnis der Probezeitregelungen im Berufsausbildungsverhältnis – die Grenze der Unverschämtheit teilweise überschreitet ändert nichts daran, dass es in Sorge um eine behinderungsgerechte Ausbildung für den Kläger verfasst worden ist.

Die Kündigung erfolgte demnach wegen der Behinderung des Klägers.

- 53** c) Der Kläger ist durch die ausgesprochene Kündigung auch unmittelbar nach § 3 Abs. 1 AGG **55** benachteiligt worden.

- aa) Soweit der Kündigungsgrund in den – ggf. unerfüllbaren – Änderungswünschen bezüglich der **56** Ausbildungsinhalte und – abläufe liegt, handelt es sich gegebenenfalls um eine verdeckte unmittelbare Ungleichbehandlung. Eine solche Ungleichbehandlung ist gegeben, wenn nach einem scheinbar objektiven, nichtdiskriminierenden Kriterium (hier: unerfüllbare Änderungswünsche) unterschieden wird, das jedoch in untrennbarem Zusammenhang mit einem in § 1 AGG genannten Grund (Behinderung) steht und damit kategorial ausschließlich Träger eines Diskriminierungsmerkmals trifft (BAG, 19. 12.2013 – 6 AZR 190/12, Rn. 46). Diese Änderungswünsche der Betreuungspersonen des Klägers erfolgten ausschließlich vor dem Hintergrund der Behinderung des Klägers und treffen daher nur Personen, die wie der Kläger unfallbedingt unter neuropsychologischen Einschränkungen leiden.

- bb) Der Kläger wurde durch die Kündigung gegenüber Personen in einer vergleichbaren Situation **57** benachteiligt. Die Feststellung der Vergleichbarkeit der Situation erfordert, dass es außer der anderen Ausprägung des Diskriminierungsmerkmals keine wesentlichen Unterschiede zwischen der benachteiligten und der Vergleichsperson gibt. Einem anderen Auszubildenden der Beklagten, der nicht unter vergleichbaren Einschränkungen wie der Kläger leidet, wäre nicht gekündigt worden, weil sich hier gar nicht die Frage nach einer Abänderung der Ausbildungsinhalte im Hinblick auf eine vorliegende Behinderung gestellt hätte. Ob der Kläger der einzige schwerbehinderte Auszubildende der Beklagten ist, spielt dabei keine Rolle. Maßgeblich ist allein, dass aufgrund des Behinderungsprofils des Klägers von Seiten seiner Betreuungspersonen Änderungswünsche am Ausbildungsablauf geäußert worden sind, die nicht geäußert worden wären, wenn ein anderer Auszubildender nicht an derartigen Behinderungen gelitten hätte. Dann hätte er nämlich die von der Beklagten angebotene Berufsausbildung ohne entsprechende Beeinträchtigungen ausführen können.

2. Allerdings wäre die Kündigung nicht nach § 134 BGB, § 1, 7 AGG unwirksam, wenn die Beklagte

58 **58** Aufgrund der Behinderung des Klägers die Ausbildung nicht sinnvoll fortsetzen könnte. Insoweit erlaubt auch § 8 Abs. 1 AGG eine Anknüpfung an ein in § 1 AGG genanntes Merkmal und ggf. darauf bezogen den Ausspruch einer Kündigung.

Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Dass vom Kläger keine – ggf. unerfüllbaren – Anforderungen
59 **59** an den Ablauf der Ausbildung gestellt werden oder dass seine Mutter keine – ggf. unerfüllbaren – Forderungen an die Beklagte in Bezug auf das Führen von Gesprächen stellt oder sich im Ton mäßig sind keine wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen.

a) Die Frage, welche Bemühungen der Beklagten für eine Fortsetzung des
60 **60** Berufsausbildungsverhältnisses trotz der aufgetretenen Konflikte zumutbar sind, ist vor dem Hintergrund von Art. 5 der RL 2000/78/EG iVm. Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. i, Art. 2 Unterabs. 4 des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu beantworten. Im Zusammenhang mit der RL 2000/78/EG ist der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ dahingehend zu verstehen, dass er die Beseitigung der verschiedenen Barrieren umfasst, die die volle und wirksame Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, behindern. Unterlässt der Arbeitgeber notwendige Vorkehrungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen, ist das in die gerichtliche Beurteilung mit einzubeziehen (vgl. EuGH 11. April 2013 – C-335/11 ua. [Ring, Skouboe Werge] – Rn. 49 ff., 66, 68; BAG 19. 12. 2013 – 6 AZR 190/12 – Rn. 50 ff.; BAG 22. 05. 2014 – 8 AZR 662/13, Rn. 42).

b) Der Beklagten standen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, das Berufsausbildungsverhältnis
61 **61** mit dem Kläger trotz der aufgetretenen Konflikte fortzuführen.

aa) Die Leistungen des Klägers im Berufsausbildungsverhältnis waren nicht zu beanstanden; sowohl mit
62 **62** der berufspraktischen Ausbildung im X. als auch mit der Berufsschule kam er zurecht.

bb) Allein der Umstand, dass die Betreuungspersonen des Klägers von der Beklagten Änderungen im
63 **63** Ablauf der Ausbildung (ein weiterer Einsatztag im X. auf Kosten der Anwesenheit bei der Beklagten) verlangt haben, steht einer zumutbaren Fortsetzung der Ausbildung durch die Beklagte nicht entgegen. Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob es der Beklagten möglich gewesen wäre, entsprechend den Wünschen der Betreuungspersonen, insbesondere des Zeugen Herrn C1 den Ablauf und die Inhalte der Ausbildung zu modifizieren. Selbst wenn die Beklagte – wie von ihr behauptet – aus Rechtsgründen an ihr Konzept über die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) gebunden sein sollte, bedeutet das nicht, dass nicht auch im Rahmen des von ihr vorgegebenen Konzeptes die Fortsetzung der Ausbildung mit dem Kläger sinnvoll möglich gewesen wäre.

(1) Zum einen wurde der Kläger von dem Zeugen Herrn C1 begleitet, sodass für die Beklagte für eine
64 **64** Fortsetzung der Berufsausbildung ein kompetenter und im Ton verbindlicher Ansprechpartner vorhanden war, mit dem eine Fortsetzung der Berufsausbildung auch ohne wesentliche Änderungen am Ausbildungskonzept der Beklagten zu erörtern gewesen wären und bei dessen gegebenenfalls stärkerer Einbeziehung auch ohne einen weiteren Einsatztag des Klägers im X. ohne weitere gesundheitliche Belastungen und daraus folgenden Ausfallzeiten des Klägers das Ausbildungsziel hätte erreicht werden können. Die Beklagte hat sich aber gar nicht erst die Mühe gemacht, im Gespräch mit Herrn C1 Lösungen zu suchen, wie der Kläger – gegebenenfalls ohne grundsätzliche Änderung der Abläufe der Ausbildung – weiterhin bei ihr tätig sein kann. Der Zeuge Herr C1 hat in seiner Aussage geschildert, dass es aus seiner Sicht wichtig gewesen sei, einen Kompromiss zu finden und besser zu kommunizieren. So sei es auch Anfang Dezember 2021 nochmals zu einem Gespräch mit ihm wie auch dem Kläger gekommen sei. Inhalt des Gespräches sollte sein, wie die Ausbildung abgeändert werden kann. Stattdessen habe das Gespräch sich aber in erster Linie über das vermeintlich negative Verhalten der Mutter des Klägers gedreht und dass diese sich aus der Ausbildung heraushalten solle.

Ein ernsthafter Versuch der Beklagten, im Hinblick auf die behinderungsbedingten Wünsche seitens der
65 **65** Betreuungspersonen des Klägers Lösungen zu finden, fehlt. Ein solcher Versuch wäre der Beklagten Anfang Dezember 2021 aber ohne weiteres zuzumuten gewesen. Auch wenn der Wunsch der Beklagten,

die Mutter des Klägers sollte sich aus der Ausbildung herausheben im Hinblick auf den 18.11.2021 nachvollziehbar war, entband das die Beklagte allerdings nicht von dem Versuch, im Gespräch mit dem Zeugen Herrn C1 nach Lösungen für die unterschiedlichen Vorstellungen der Ausbildung des Klägers zu suchen. Das hätte keineswegs bedeutet, auf die Vorstellungen des Klägers uneingeschränkt eingehen zu müssen. Wäre es tatsächlich so, wie die Beklagte behauptet, dass aus Rechtsgründen eine Abänderung der Abläufe und Inhalte der Berufsausbildung nicht möglich ist, dann wäre es nicht zu beanstanden gewesen, wenn sie dies abgelehnt hätte. Es wäre dann Sache des Klägers gewesen zu entscheiden, ob unter diesen Bedingungen die Berufsausbildung fortsetzen kann und will oder ob er sie von sich aus beendet. Einer Beendigung durch die Beklagte bedurfte es nicht.

66 Darüber hinaus wäre selbst dann, wenn die Beklagte – wie von ihr behauptet – Ablauf und Inhalt der Ausbildung aus Rechtsgründen nicht ändern konnte gleichwohl möglich gewesen, in einem Gespräch mit dem Kläger und dem Zeugen Herrn C1 nach Möglichkeiten zu suchen, wie auch bei einer nicht weiter eingeschränkten Anwesenheit im Betrieb der Beklagten die Ausbildung für den Kläger so gestaltet werden kann, dass sie seinem neuropsychologischen Leistungsprofil entspricht. Möglicherweise hätte es schon genügt, zusammen mit dem Zeugen Herrn C1 dem Kläger deutlich zu machen, dass im Rahmen einer Berufsausbildung auch gelegentlich Dinge zu erledigen sind, die einem weniger Freude und Erfüllung bereiten, wozu auch die Tätigkeiten am Dienstag bei der Beklagten gehörten.

67 (2) Nach der Aussage des Zeugen Herrn C1 wäre es im Hinblick auf die Besonderheiten des Berufsausbildungsverhältnisses des Klägers, das von der Unfallkasse Baden-Württemberg finanziert worden ist aber durchaus auch möglich gewesen, mit der Unfallkasse zusammen den Ablauf und die Inhalte der Ausbildung einvernehmlich abweichend von der vertraglichen Ausschreibung der Beklagten über die Durchführung der BaE abzuändern. Der Zeuge Herr C1 hat ausgesagt, dass diese Möglichkeit grundsätzlich besteht vor dem Hintergrund, dass es sich bei der Ausbildung des Klägers bei der Beklagten um einen Sonderfall handelt und hier ein besonderer Kostenträger vorhanden ist. So hat der Zeuge Herr C1 ausgesagt, durch Kompromisse und nochmalige Anpassungen mit Zustimmung des Kostenträgers die Ausbildung so zu modifizieren, dass dem Bedürfnis des Klägers, sich vor Überforderung zu schützen genüge getan werde. Dabei stellte der Zeuge nicht in Abrede, dass der Leistungsträger, also die Beklagte nicht völlig aus der Verantwortung als Ausbilder herausgenommen werden könne, aber es wünschenswert gewesen wäre, nochmals Anpassungsmöglichkeiten unter Beachtung dieses Grundsatzes zu entwickeln.

68 In diesem Falle wäre es unter Beachtung des oben dargelegten Maßstabes der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung von behinderten Menschen der Beklagten ohne weiteres zuzumuten gewesen, nochmals Anpassungen an die Berufsausbildung des Klägers vorzunehmen.

69 (3) Sinngemäßes gilt für das Untersagen von Vieraugengespräch mit dem Kläger durch seine Mutter. Auch hier hätten der Beklagten mehrere Handlungsoptionen zur Verfügung gestanden. Zum ersten wäre es möglich gewesen, mit dem Zeugen Herrn C1 zu vereinbaren, dass er zumindest vorübergehend an derartigen Gesprächen teilnimmt. Zum zweiten wäre es möglich gewesen, sich unter Hinzuziehung von Herrn C1 darüber zu verständigen, wie derartige Gespräche ablaufen, auch wenn keine weitere Person anwesend ist und dem Kläger auch klarzumachen, dass es für das Ziel der Berufsausbildung auch erforderlich ist, mit derartigen Gesprächen zurechtzukommen. Und zum Dritten hätte es der Beklagten, wenn das Verlangen der Mutter des Klägers nicht umsetzbar gewesen wäre, auch freigestanden, dies rundheraus abzulehnen. Auch dann wäre es Sache des Klägers gewesen zu entscheiden, ob er sich auf die Berufsausbildung weiterhin einlassen will oder nicht.

70 Im Ergebnis ist es der Beklagten im Hinblick auf die Behinderung des Klägers nicht unzumutbar, das Berufsausbildungsverhältnis trotz der aufgetretenen Konflikte fortzusetzen.

71 c) Soweit das Gericht in den obenstehenden Ausführungen seine Überzeugungsbildung auf die Aussage des Zeugen Herrn C1 stützt, ist das Gericht von der Richtigkeit seiner Aussage überzeugt. Der Zeuge hatte zum einen eine präzise Erinnerung an die Vorgänge um den Konflikt mit der Beklagten. Darüber

Württemberg schon seit 2017 mit der Begleitung des Klägers beauftragt. Er ist mit ihm und seinen gesundheitlichen Problemen aufgrund der Behinderung vertraut. Das ermöglicht ihm auch eine sachliche Einschätzung, die er seiner Aussage zugrunde gelegt hat. Der Zeuge ließ in seiner Vernehmung ebenso die erforderliche professionelle Distanz erkennen. Seitens des Gerichtes gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass der Zeuge seine Aussage zugunsten des Klägers beschönigt hatte. Dem Zeugen war ersichtlich daran gelegen, einen professionellen Umgang mit den Konflikten bei der Beklagten zu finden. Dass in seiner Aussage ein gewisses Bedauern über die Entwicklung des Berufsausbildungsverhältnisses mitschwang, ist ohne weiteres nachvollziehbar, zumal es lange gedauert hatte, bis der Kläger nach dem Abbruch der Ausbildung zum Schreiner ein neues Berufsausbildungsverhältnis gefunden hatte.

72 Nach dem Gesagten ist die ausgesprochene Kündigung nach § 134 BGB i.V.m. § 1, 3, 7 AGG unwirksam und das Berufsausbildungsverhältnis ist durch sie nicht beendet.

73 2. In entsprechender Anwendung der Rechtsprechung des Großen Senates zum Weiterbeschäftigungsanspruch hat der Kläger einen Anspruch darauf, dass die Beklagte das Berufsausbildungsverhältnis mit ihm bis zur rechtskräftigen Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits fortsetzt. Neben den grundrechtlichen Erwägungen zum Beschäftigungsanspruch ist hier vor allem von Bedeutung, dass für das weitere Leben des Klägers die Nichtfortsetzung der Berufsausbildung bei der Beklagten schwerwiegende Folgen hat und dass es dem Kläger trotz seiner Bemühungen bisher nicht gelungen ist, eine andere Ausbildungsstelle, die seinen persönlichen Bedürfnissen, insbesondere seinen behinderungsbedingten Einschränkungen gerecht wird zu finden.

III.

Nach § 91 Abs. 1 ZPO hat Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, da sie unterlegen ist.

74 Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache zuzulassen.

75 Zitiervorschlag:

LAG Baden-Württemberg Urt. v. 12.1.2024 – 9 Sa 16/23, BeckRS 2024, 7330

© 2024 Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG. Urheberrechtlich geschützter Inhalt. Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG ist ausschließlicher Inhaber aller Nutzungsrechte. Ohne gesonderte Erlaubnis ist jede urheberrechtliche Nutzung untersagt, insbesondere die Nutzung des Inhalts im Zusammenhang mit, für oder in KI-Systemen, KI-Modellen oder Generativen Sprachmodellen. Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG behält sich alle Rechte vor, insbesondere die Nutzung zum Text-und-Data-Mining (TDM) nach § 44b Abs. 3 UrhG (Art. 4 DSM-RL). Redaktionell nicht bearbeitete Texte amtlicher Werke (Gesetze, Verordnungen, amtliche Erlasse und Bekanntmachungen sowie Entscheidungen und amtlich verfasste Leitsätze) genießen gemäß § 5 UrhG keinen urheberrechtlichen Schutz.