

Kündigung ist keine Diskriminierung

Wenn es für die Tätigkeit erforderlich ist, kann der Arbeitgeber Grundkenntnisse in deutscher Sprache verlangen

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

Ist ein Arbeitnehmer nicht in der Lage, in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsanweisungen zu lesen, kann eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sein.

Es liegt keine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verbotene mittelbare Benachteiligung vor, wenn der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern die Kenntnis der deutschen Schriftsprache verlangt. Voraussetzung ist, die deutsche Schriftsprache ist für deren Tätigkeit erforderlich.

Der Arbeitgeber verfolgt ein im Sinne des Gesetzes legitimes, nicht diskriminierendes Ziel, wenn er – aus Gründen der Qualitätssicherung – schriftliche Arbeitsanweisungen einführt.

Der Kläger war seit 1978 als Produktionshelfer bei einem Automobilzulieferer beschäftigt. Er ist in Spanien geboren und dort zur Schule gegangen. Nach einer vom Kläger unterzeichneten Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2001 zählte zu den beruflichen Anforderungen die Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift.

2003 absolvierte der Kläger auf Kosten des Arbeitgebers während der Arbeitszeit einen Deutschkurs. Mehrere ihm empfohlene Folge-

kurse lehnte er ab. Seit März 2004 ist der Arbeitgeber nach den entsprechenden Qualitätsnormen zertifiziert. In der Folgezeit wurde festgestellt, dass der Kläger Arbeits- und Prüfanweisungen nicht lesen konnte.

2005 forderte der Arbeitgeber den Kläger auf, seine Deutschkenntnisse zu verbessern. 2006 verband der Arbeitgeber eine weitere Aufforderung mit dem Hinweis, er müsse mit einer Kündigung rechnen, wenn er die Kenntnisse nicht nachweisen könne. Nach einem Audit von April 2007 war der Kläger weiterhin nicht in der Lage, die Vorgaben hinsicht-

lich der Sprachkenntnisse einzuhalten. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis

Laut Bundesarbeitsgericht verstößt die Kündigung nicht gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung

ordentlich mit Zustimmung des Betriebsrates.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die hiergegen erhobene Klage – anders als noch das Berufungsgericht, das Landesarbeitsgericht Hamm – abgewiesen. Laut BAG verstößt die Kündigung nicht gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft. Dem Arbeitgeber war es nicht verwehrt, vom Kläger ausreichende Kenntnisse der deutschen Schriftsprache zu verlangen. Er hatte ihm ausreichend Gelegenheit zum notwendigen Spracherwerb gegeben.

Aktenzeichen 2 AZR 764/08



Ist ein Arbeitnehmer nicht in der Lage, in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsanweisungen zu lesen, kann eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Einen Verstoß gegen das Diskriminierungs-Verbot sah das Bundesarbeitsgericht nicht.

Foto: Lohse