

Schriften zum Bürgerlichen Recht

Band 506

Fremdsprache im Arbeitsverhältnis

Von

Klara Maria Pototzky



Duncker & Humblot · Berlin

KLARA MARIA POTOTZKY

Fremdsprache im Arbeitsverhältnis

Schriften zum Bürgerlichen Recht

Band 506

Fremdsprache im Arbeitsverhältnis

Von

Klara Maria Pototzky



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät
der Julius-Maximilians-Universität Würzburg
hat diese Arbeit im Jahr 2018
als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2020 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: Textforma(r)t Daniela Weiland, Göttingen
Druck: CPI buchbücher.de gmbh, Birkach
Printed in Germany

ISSN 0720-7387
ISBN 978-3-428-15901-7 (Print)
ISBN 978-3-428-55901-5 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Dezember 2018 an der Juristischen Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würzburg als Dissertation eingereicht.

Meinem Doktorvater Prof. Dr. Dr. h. c. Christoph Weber danke ich für die wertvolle Unterstützung, die vertrauensvolle Betreuung und die Möglichkeit, diese Arbeit größtenteils während meiner Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an seinem Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht zu verfassen. Herrn Prof. Dr. Christof Kerwer danke ich für die freundliche Übernahme und zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Mein Dank gilt in besondere Maße all jenen, die mich während der vergangenen Jahre in Würzburg begleitet und zum Gelingen dieser Promotion beigetragen haben: Meinen Freunden und Kollegen des Lehrstuhls, die immer für die notwendige Motivation sorgten, und meinem Lebensgefährten und meinen Eltern, die mich in diesen Jahren unterstützt haben und mit viel Geduld und Rat zur Seite standen.

Klara Pototzky

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	19
B. Individualarbeitsrechtliche Aspekte	23
I. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses: Sprachanforderungen bei der Einstellung als Diskriminierung	23
1. Einordnung des AGG in das System der Rechtsquellen	24
a) Völkerrecht	25
b) Europarecht	26
c) Deutsches Verfassungsrecht	29
d) Zwischenergebnis	30
2. Sprachanforderungen als Einstellungsvoraussetzung	31
a) Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft	32
aa) Begriff der ethnischen Herkunft	32
bb) Abgrenzung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung	33
cc) Sprachanforderungen als mittelbare Benachteiligung	35
dd) Erfordernis einer bestimmten Muttersprache oder akzentloser Aussprache als unmittelbare Benachteiligung	40
ee) Zwischenergebnis	42
b) Benachteiligung wegen einer Behinderung?	42
c) Rechtfertigung	43
aa) Mittelbare Diskriminierungen	44
bb) Unmittelbare Diskriminierungen	48
cc) Zwischenergebnis	49
d) Rechtsfolgen einer Diskriminierung	50
3. Schlussfolgerungen für das Bewerbungsverfahren	53
a) Stellenausschreibung	53
b) Vorstellungsgespräch und Datenerhebungen über Sprachkenntnisse	56
c) Sprachtests	59
d) Einstellungsentscheidung und Absage	60
4. Fazit	61
II. Begründung des Arbeitsverhältnisses: Verhandlungs- und Vertragssprache	62
1. Anwendbares Recht und Sprache	62

2. Wahl der Vertragssprache	64
a) Freie Wahl der Vertragssprache	65
b) Vertragssprachenzwang als Verstoß gegen das Unionsrecht	67
c) Rechtsfolgen der Wahl der Vertragssprache	69
d) Vertragliche Sprachvereinbarungen	70
aa) Zustandekommen	70
bb) Rechtsfolgen	71
cc) Abänderung und Aufhebung	74
e) Sprache des Arbeitsnachweises	74
f) Zwischenergebnis	78
3. Das allgemeine Sprachrisiko bei Abschluss des Arbeitsvertrags	78
a) Zugang unverständener Willenserklärungen	79
aa) Zugang verkörperter Willenserklärungen	80
bb) Anwendung auf verkörperte Willenserklärungen gegenüber Sprachunkundigen	82
cc) Zugang unverkörperter Willenserklärungen	87
dd) Anwendung auf unverkörperte Willenserklärungen gegenüber Sprachunkundigen	89
ee) Zwischenergebnis	91
b) Bildung und Äußerung fremdsprachiger Willenserklärungen	92
aa) Erklärungsbewusstsein	93
bb) Folge fehlenden Erklärungsbewusstseins	94
cc) Geschäftswille	97
dd) Abgabe	98
c) Auslegung fremdsprachiger Willenserklärungen	99
aa) Auslegungsgrundsätze	100
bb) Empirische Auslegung	101
cc) Normative Auslegung	103
dd) Auslegungs- und Erklärendensorgfalt bei erkennbaren Sprachbarrieren	104
ee) Besonderheiten bei der Auslegung fremdsprachiger Rechtsbegriffe	108
ff) Auslegung mehrsprachiger Erklärungen	111
gg) Zwischenergebnis	112
d) Konsensbildung und Dissens bei Verständigungsschwierigkeiten	113
aa) Scheitern des Konsenses an Sprachproblemen	113
bb) Spezialfall: Disparitätsdissens	115
cc) Spezialfall: Mehrdeutigkeitsdissens	118
dd) Scheinkonsens bei Vertragstexten in zwei Sprachversionen	118
ee) Zwischenergebnis	119

e)	Anfechtung bei sprachbedingten Irrtümern, Täuschungen und Drohungen	120
aa)	Inhaltsirrtum	121
bb)	Erklärungsirrtum	126
cc)	Rechtsfolgen- und Motivirrtum	127
dd)	Übermittlungsirrtum	129
ee)	Arglistige Täuschung	130
ff)	Drohung	135
gg)	Anfechtungsfrist und -erklärung	136
hh)	Rechtsfolgen der Anfechtung	139
f)	Fremdsprache als Formproblem?	141
g)	Schlussfolgerungen für das Sprachrisiko bei Abschluss des Arbeitsvertrags	142
4.	Das Sprachrisiko bei Verwendung Allgemeiner Geschäftsbedingungen	144
a)	Einfluss der EU-Klauselrichtlinie auf die Sprache der AGB	145
b)	Einbeziehung Allgemeiner Geschäftsbedingungen im Arbeitsrecht gegenüber Sprachunkundigen	146
aa)	Einbeziehung unverstandener Allgemeiner Geschäftsbedingungen	147
bb)	Einbeziehung sprachlich überraschender Klauseln	153
c)	Inhaltskontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen zugunsten Sprachunkundiger	157
aa)	Sprachliches Transparenzgebot	157
bb)	Korrektur durch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände?	160
cc)	Auslegung: Berücksichtigung sprachbedingter Missverständnisse?	165
dd)	Missbrauchskontrolle gegenüber sprachunkundigen Arbeitnehmern	167
d)	Zwischenergebnis	169
5.	Fazit	169
III.	Durchführung des Arbeitsverhältnisses: Arbeits- und Leistungssprache	170
1.	Regelung der Arbeits- und Leistungssprache	170
a)	Vertragliche Regelung	171
b)	Bestimmung durch Weisung	174
c)	Exkurs: Sprache der Arbeitsanweisungen	176
d)	Diskriminierungsrechtliche Schranken	178
e)	Instrumente zur Änderung der Arbeitssprache	179
f)	Zwischenergebnis	182
2.	Fortbildung der Sprachkenntnisse	183
a)	Weiterbildungspflicht des Arbeitnehmers	183
aa)	Gesetzliche Rechtsgrundlagen	183
bb)	Vertragliche Fortbildungsvereinbarungen	185

cc) Weiterbildung als Nebenleistungspflicht	186
dd) Umfang der Weiterbildungspflicht	187
ee) Aufforderung zur sprachlichen Weiterbildung als ethnische Diskriminierung	190
ff) Zwischenergebnis	191
b) Weiterbildungsanspruch des Arbeitnehmers	191
aa) Gesetzliche Rechtsgrundlagen	192
bb) Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	193
cc) Vertragliche Fortbildungsvereinbarungen	193
dd) Ungeschriebene Weiterbildungsansprüche	196
ee) Zeit und Ort der Weiterbildung	198
ff) Zwischenergebnis	198
3. Fazit	199
IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Folgen mangelnder Sprachkenntnisse	199
1. Ordentliche Kündigung nach dem KSchG	200
a) Kündigungsgründe	200
aa) Abgrenzung der gesetzlichen Kündigungsgründe	201
bb) Verweigern der vom Arbeitgeber geforderten Arbeitssprache	204
cc) Fehlen der vereinbarten Sprachkenntnisse	205
dd) Sprachdefizit nach Änderung der Leistungssprache	207
ee) Zwischenergebnis	212
b) Diskriminierungsrechtliche Schranken	213
aa) Anwendbarkeit des AGG auf Kündigungen	213
bb) Sprachdiskriminierende Kündigungen	215
cc) Zwischenergebnis	218
c) Vorrangige mildere Mittel	218
aa) Abmahnung	219
bb) Weiterbeschäftigung	221
cc) Fortbildungsmaßnahmen	223
dd) Änderungskündigung	227
d) Sozialauswahl	228
aa) Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer in sprachlicher Hinsicht	228
bb) Sprachkenner als Leistungsträger?	230
2. Ordentliche Kündigung außerhalb des Anwendungsbereichs des KSchG	233
3. Außerordentliche Kündigung	235
4. Willenserklärungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	236

a) Kündigungserklärung	237
b) Abmahnungserklärung	239
c) Aufhebungsvertrag	241
d) Ausgleichsquittung und Klageverzicht	242
e) Arbeitszeugnis	245
5. Fazit	246
C. Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte	248
I. Gremiensprache bei der Betriebsratsarbeit	248
1. Interne Betriebsratsarbeit	248
a) Gremiensprache bei der internen Betriebsratsarbeit	249
b) Ansprüche auf sprachliche Hilfsmittel	249
aa) Grundsätze der Kostentragung für die interne Verständigung	249
bb) Dolmetscher und Übersetzungen für Betriebsratssitzungen und andere interne Arbeit	253
cc) Fachliteratur und Gesetzestexte	256
dd) Verfahren der Geltendmachung	257
2. Kommunikation mit dem Arbeitgeber	259
a) Sprache der Verständigung	260
b) Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers	261
c) Sonstige Kommunikation	263
3. Fremdsprachige Schulungen und Sprachkurse für Betriebsratsmitglieder	264
a) Bilinguale oder fremdsprachige Betriebsratsschulungen	264
b) Sprachkurse für Betriebsratsmitglieder	267
4. Besonderheiten in der internationalen Zusammenarbeit	271
a) Europäischer Betriebsrat	272
b) Kontakte mit ausländischen Arbeitnehmervertretungen	275
5. Fazit	276
II. Interaktion mit fremdsprachigen Arbeitnehmern	276
1. Unterrichtung vor Betriebsratswahlen	276
a) Erfasste Arbeitnehmer	277
b) Mangelnde Sprachkenntnisse	278
c) Inhalte der Unterrichtung	280
d) Form und Kosten der Unterrichtung	280
e) Rechtsfolge eines Verstoßes	283
2. Betriebsversammlungen	286
3. Sprechstunden und andere Formen der Kommunikation	290

III. Aufgabe und Befugnis des Betriebsrats zur Integration fremdsprachiger Arbeitnehmer	292
IV. Betriebliche Sprachregelungen	294
1. Zulässigkeit	295
a) Gesetzliche oder tarifliche Regelungen zur Betriebssprache	296
b) Diskriminierungsrechtliche Schranken	296
c) Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer	298
d) Verhältnis zu individualrechtlichen Regelungen	298
2. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	299
a) Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	299
aa) Unterscheidung zwischen Arbeits- und Ordnungsverhalten	300
bb) Einordnung betrieblicher Sprachregelungen	301
b) Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG?	303
c) Mitbestimmungsrecht aus § 97 Abs. 2 BetrVG	305
d) Zwischenergebnis	305
3. Zuständigkeit	305
4. Fazit	307
D. Zusammenfassung und Ausblick	308
Literaturverzeichnis	312
Sachwortverzeichnis	338

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	andere Ansicht
a. F.	alte Fassung
ABl. EG	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für die civilistische Praxis (Zeitschrift)
AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AFRG	Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung
AG	Die Aktiengesellschaft (Zeitschrift)/Amtsgericht
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGBG	AGB-Gesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
Alt.	Alternative
Anh.	Anhang
Anm.	Anmerkung
AnwBl	Anwaltsblatt (Zeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Entscheidungssammlung)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
AR-Blattei SD	Arbeitsrechts-Blattei Systematische Darstellungen
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell (Zeitschrift)
ArbRB	Der Arbeits-Rechtsberater (Zeitschrift)
ArbRdG	Das Arbeitsrecht der Gegenwart (Zeitschrift)
ARST	Arbeitsrecht in Stichworten (Zeitschrift)
Art.	Artikel
ASiG	Arbeits sicherheitsgesetz
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AWD	Außenwirtschaftsdienst des Betriebs-Beraters (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAG-Report	Schnelldienst zur arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung des BAG und des EuGH (Zeitschrift)
BauR	Baurecht (Zeitschrift)
BayObLG	Bayerisches Oberstes Landesgericht
BB	Der Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
Bd.	Band

BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BeckEuRS	Beck-online Rechtsprechung des EuGH, EuG und EuGöD
BeckRS	Beck-online Rechtsprechung
BetrR	Der Betriebsrat (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BeurkG	Beurkundungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BKR	Zeitschrift für Bank- und Kapitalmarktrecht
BlStSozArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
BR-Drs.	Bundesratsdrucksache
BSG	Bundessozialgericht
bspw.	beispielsweise
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
c.i.c.	culpa in contrahendo
ca.	circa
CERD	Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung
d. h.	das heißt
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DNotZ	Deutsche Notar-Zeitschrift
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
DZWir	Deutsche Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EBRG	Europäische Betriebsräte-Gesetz
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche
Einf. v.	Einführung vor
Einl.	Einleitung
EL	Ergänzungslieferung
EMRK	Europäische Erklärung für Menschenrechte
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuGRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
EU-Klauselrichtlinie	Richtlinie 93/13/EWG über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen
EuR	Europarecht (Zeitschrift)
Europ. Parl.	Europäisches Parlament
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
evtl.	eventuell
EWS	Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht (Zeitschrift)
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht

f.	folgende
FA	Fachanwalt Arbeitsrecht (Zeitschrift)
FAO	Fachanwaltsordnung
ff.	fortfolgende
FS	Festschrift
gem.	gemäß
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GPR	Zeitschrift für Gemeinschaftsprivatrecht
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
h. L.	herrschende Lehre
h. M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber/in
Hs.	Halbsatz
i. S. v.	im Sinne von
i. V. m.	in Verbindung mit
IPBPR	Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
IPRax	Praxis des internationalen Privat- und Verfahrensrechts (Zeitschrift)
IPWSKR	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
JBArbR	Jahrbuch des Arbeitsrecht
JR	Juristische Rundschau (Zeitschrift)
Jura	Juristische Ausbildung (Zeitschrift)
jurisPR-ArbR	juris PraxisReport Arbeitsrecht
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JZ	Juristenzeitung (Zeitschrift)
KG	Kammergericht
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Sammlung der Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
LG	Landgericht
lit.	littera (Buchstabe)
Lit.	Literatur
LM	Lindenmaier-Möhring – Kommentierte BGH-Rechtsprechung (Zeitschrift)
m.	Meter
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht (Zeitschrift)
MuSchG	Mutterschutzgesetz
n. F.	neue Fassung
n.v.	nicht veröffentlicht
NachwG	Nachweisgesetz
NachwRL	Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen
NGZ	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
NJ	Neue Justiz (Zeitschrift)
NJOZ	Neue Juristische Online-Zeitschrift

NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
NJW-RR	NJW-Rechtsprechungsreport Zivilrecht (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht (Zeitschrift)
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
OLG	Oberlandesgericht
OLG-NL	OLG-Rechtsprechung Neue Länder (Zeitschrift)
OLGZ	Entscheidungen der Oberlandesgerichte in Zivilsachen (Entscheidungsammlung)
Personal	Zeitschrift für Human Resource Management
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RG	Reichsgericht
RGZ	Sammlung der Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
RIW/AWD	Recht der internationalen Wirtschaft/Außenwirtschaftsdienst (Zeitschrift)
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
Rom-I-VO	Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht
Rs.	Rechtssache
Rspr.	Rechtsprechung
S.	Satz/Seite
SächsArch	Sächsisches Archiv für deutsches bürgerliches Recht (Zeitschrift)
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SeeArbG	Seearbeitsgesetz
SGB (I–XI)	Sozialgesetzbuch (Buch I–XI)
Slg.	Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofes und des Gerichts Erster Instanz
sog.	sogenannte/r/s
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
StGB	Strafgesetzbuch
TranspR	Transportrecht (Zeitschrift)
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
TzWrG	Teilzeit-Wohnrechtgesetz
u.	und
u. a.	und andere/unter anderem
Unterabs.	Unterabsatz
UWG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
v.	von
VersR	Versicherungsrecht (Zeitschrift)
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
Vorb. (v.)	Vorbemerkung (vor)
VuR	Verbraucher und Recht (Zeitschrift)
WA	Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung (Zeitschrift)
WM	Wertpapiermitteilungen (Zeitschrift)

WO	Wahlordnung (Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes)
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil
ZAR	Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik
ZBVR	Zeitschrift für Betriebsverfassungsrecht
ZEuP	Zeitschrift für Europäisches Privatrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZPO	Zivilprozessordnung
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
zust.	zustimmend
ZVglRWiss	Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft
ZVR	Zeitschrift für Verkehrsrecht

A. Einleitung

Die Sprache ist die Quelle aller Missverständnisse.¹ Gleichzeitig ist sie die wesentliche Grundlage der Verständigung zwischen den Menschen. In Zeiten multinationaler Belegschaften und Geschäftsleitungen versteht sich eine reibungslose Kommunikation in den Betrieben aber nicht von selbst. Verständigungsschwierigkeiten stören nicht nur die Arbeitsabläufe, sondern können auch erhebliche rechtliche Folgen nach sich ziehen. So kann bereits der Arbeitsvertragsschluss scheitern, wenn sich Bewerber und Arbeitgeber nicht ausreichend verständigen können. Darüber hinaus setzt die tägliche Arbeit voraus, dass der Arbeitnehmer² die Weisungen seines Vorgesetzten versteht und seine Wünsche umsetzen kann. Hierzu ist ein Mindestmaß an Sprachverständnis erforderlich. Um „Sprachlosigkeit“ zu vermeiden, wird in vielen Betrieben in Deutschland, in denen Fremdsprachen zum Alltag gehören, zumeist nach praktikablen Lösungen gesucht. Lässt sich eine einfache Lösung aber nicht finden, können mangelnde Sprachkenntnisse aufseiten des Arbeitnehmers in Rechtsstreitigkeiten münden oder zur Kündigung führen.

Rechtliche Fragestellungen zur Sprache im Arbeitsverhältnis wurden in Deutschland erstmals in den 60er und 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts diskutiert, als im Zuge der Gastarbeiteranwerbung eine große Anzahl von Ausländern als Arbeitskräfte ins Land kamen. Damit einher gingen erste Urteile zur Verteilung des Sprachrisikos im Arbeitsverhältnis, etwa wenn um die Wirksamkeit einer deutschsprachigen Kündigung oder Ausgleichsquittung gegenüber einem Gastarbeiter ohne Deutschkenntnisse gestritten wurde. Die Bedeutung dieser Thematik hat sich in den letzten Jahren aber noch deutlich verstärkt. Nicht zuletzt durch den Zuzug von Spätaussiedlern, vermehrte Zuwanderung infolge der europäischen Freizügigkeit und der Aufnahme von Flüchtlingen will eine beträchtliche Anzahl fremdsprachiger Menschen in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden. Derzeit leben ca. 10,6 Millionen Ausländer in Deutschland (12,8 % der Gesamtbevölkerung).³ Noch wesentlich größer ist die Zahl, nimmt man diejenigen hinzu, die einen sogenannten „Migrationshintergrund“ innehaben (insgesamt 18,6 Millionen).⁴ Mit dem Zuzug ausländischer Arbeitnehmer erhöht sich jedoch die Zahl

¹ Nach Antoine de Saint-Exupéry, Der kleine Prinz, Kapitel XXI.

² Selbstverständlich sind in gleichem Maße auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen betroffen. Auf die gesonderte Nennung der weiblichen Form wird in dieser Arbeit aus Gründen der Lesbarkeit verzichtet.

³ Statistisches Bundesamt, Stand: 30.09.2017, www.destatis.de (abgerufen 05.07.2018).

⁴ Statistisches Bundesamt, Stand: 31.12.2016, www.destatis.de (abgerufen 05.07.2018), mit Definition des Migrationshintergrunds.

derer, die der deutschen Sprache nicht oder nur eingeschränkt mächtig sind.⁵ Damit wachsen die Schwierigkeiten, sich bei der Arbeit zu verständigen.

In den letzten Jahren hat die Weiterentwicklung des Diskriminierungsrechts auch den Blick auf den Schutz von ausländischen Bewerbern und Arbeitnehmern vor Diskriminierung geschärft. Zahlreiche Diskriminierungsverbote schützen direkt oder indirekt die Muttersprache eines Menschen. Maßnahmen des Arbeitgebers, die nach der Muttersprache differenzieren, können deshalb unzulässig sein. Weitergehend ist allerdings zu fragen, ob bereits das Abstellen auf bestimmte Fremdsprachenkenntnisse, etwa bei Einstellung oder Kündigung, eine verbotene Diskriminierung darstellen kann. Hiervon könnten auch deutsche Arbeitnehmer betroffen sein. Dass Fremdsprachen im Arbeitsleben nicht mehr wegzudenken sind, ist nämlich nicht nur eine Folge von Ausländerbeschäftigung: Der weltweite Wettbewerb sowie die internationale Verflechtung verlangen von Arbeitnehmern Kommunikation mit Geschäftspartnern und Kunden auf der ganzen Welt. Internationale Konzerne entwickeln Organisationsstrukturen, die vor Ländergrenzen keinen Halt machen. Dies erfordert auch die länderübergreifende Zusammenarbeit von Arbeitskollegen. Fremdsprachenkenntnisse sind für diese Tätigkeiten unverzichtbar. Der daraus entstehende Anpassungsdruck verlangt von deutschen Arbeitnehmern, neue Sprachen zu lernen. Die Bereitschaft zur Weiterbildung wird vorausgesetzt. Diejenigen, die den gestiegenen Erwartungen nicht nachkommen können oder wollen, geraten im Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt ins Abseits. Demgegenüber sind ausländische Führungskräfte, die in Deutschland eingesetzt werden, selbst mit Verständigungsproblemen konfrontiert. Dies zeigt, dass Sprachprobleme nicht nur aus der Beschäftigung fremdsprachiger Arbeitnehmer herrühren können, sondern auch aufseiten des Arbeitgebers liegen können.

Die Veränderungen der Arbeitswelt führen auch zu neuen Herausforderungen für die Rechtswissenschaft und Rechtsprechung. Diese müssen für die neuen praktischen Fragen Lösungen finden. Allerdings fehlen weitgehend spezielle gesetzliche Regelungen zur Sprache im Arbeitsverhältnis. Nur vereinzelt sind im Arbeitsrecht Normen zu finden, die für einen begrenzten Bereich eine Sprachregelung treffen. Hierzu zählen etwa § 2 Abs. 5 WO, § 19 Abs. 2 S. 1 AEntG, § 11 Abs. 2 S. 2 AÜG, § 29 Abs. 1 S. 2 SeeArbG und § 184 GVG. Das Fehlen von Normen bedeutet freilich nicht, dass nur Deutsch als Sprache des Arbeitsverhältnisses zulässig wäre. Es kann dann aber nicht auf eindeutige gesetzliche Grundlagen zurückgegriffen werden. Auch die Rechtsprechung vermochte bisher nur in beschränktem Umfang, diese Lücken durch das Aufstellen allgemeiner Rechtsgrundsätze zu schließen. Höchstrichterliche Urteile sind nur zu Einzelfragen ergangen.⁶ Ebenso wenig ist eine umfassende wissenschaftliche Bearbeitung der damit verbundenen Rechts-

⁵ Zahlen zu den Deutschkenntnissen der ausländischen Bevölkerung etwa bei *Haug*, Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2008.

⁶ Aus der jüngeren Vergangenheit etwa BAG 28.01.2010, NZA 2010, 625, zur Kündigung wegen mangelnder Deutschkenntnisse; BAG 22.06.2011, NZA 2011, 1226, zur Aufforderung zum Besuch eines Deutschkurses; BAG 19.03.2014, NZA 2014, 1076, zur Wirksamkeit eines

fragen vorzufinden. Es existieren kaum Dissertationen oder Monographien, die sich dieses Themas annehmen.⁷ Allenfalls werden die Probleme ausländischer Arbeitnehmer im Überblick dargestellt,⁸ wobei hierbei vor allem ausländerrechtliche, religions- oder kulturbedingte Streitthemen eine große Rolle spielen. Für eine eingehende Ausarbeitung der arbeitsrechtlichen Besonderheiten des Einsatzes von Fremdsprachen im Arbeitsleben besteht demnach Raum und Notwendigkeit.

Aufgabe dieser juristischen Arbeit ist es zunächst, das vielfältige arbeitsrechtliche Konfliktpotential aufzuspüren, das entsteht, wenn fremdsprachige Parteien im Arbeitsverhältnis zusammentreffen oder Fremdsprachen eingesetzt werden. Sodann ist die Beurteilung dieser Probleme in Rechtsprechung und Literatur aufzuzeigen und zu bewerten. Viele Problemstellungen sind jedoch noch weitgehend unbeachtet geblieben, sodass vorliegend neue Wege beschritten werden und eigene Antworten auf die sich aufdrängenden Fragen gefunden werden müssen.

Obwohl sich diese Arbeit zum Ziel gesetzt hat, möglichst viele Probleme im Zusammenhang mit der Sprache im Arbeitsverhältnis aufzuwerfen und zu lösen, ist dies in dem zur Verfügung stehenden Rahmen nicht für alle Rechtsgebiete möglich. Dies wäre auch aus praktischen Gründen nicht sinnvoll. So wurden Bereiche aus dem Kollektivarbeitsrecht ausgespart, in denen Fremdsprachen rechtstatsächlich keine Rolle spielen, wie im Tarifvertrags- und Koalitionsrecht. Angrenzende Rechtsgebiete wie das Ausländerrecht wurden ausgeklammert, da sie sich nicht speziell mit fremdsprachigen Beteiligten beschäftigen. Stattdessen beschränkt sich diese Arbeit auf das Individualarbeits- und Betriebsverfassungsrecht.

Für eine weitere Systematisierung lassen sich mehrere sprachliche Ebenen unterscheiden, die mit verschiedenen Sprachbegriffen gekennzeichnet sind:⁹ Zunächst ist auf der Ebene des Arbeitsvertragsschlusses die sog. Verhandlungs- und Vertragssprache anzusiedeln, in welcher der Arbeitsvertrag ausgehandelt bzw. abgefasst wird. Die sog. Arbeits- oder Leistungssprache (beides wird hier synonym verwendet) beschreibt diejenige Sprache, in der der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat und die dazu notwendige Kommunikation führt. Im Betriebsverfassungsrecht findet sich begrifflich die sog. Gremiensprache, die der Betriebsrat für seine Tätigkeit benutzt. Zuletzt ist hier auch die sog. Betriebsprache anzusiedeln, die herangezogen wird, wenn durch Betriebsvereinbarung eine einheitliche Sprache der betrieblichen Kommunikation festgelegt wird, und vor allem für die Verständigung der Arbeitnehmer untereinander und zu den Vor-

unverstandenen Arbeitsvertrags; BAG 29.06.2017, NZA 2018, 33, zur Anforderung von Deutsch als Muttersprache in einer Stellenausschreibung.

⁷ Siehe einzig *Jancke*, Sprachrisiko des ausländischen Arbeitnehmers, aus dem Jahr 1987, zum Sprachrisiko von Erklärungen von und gegenüber Arbeitnehmern.

⁸ Etwa *Dyrchs*, Ausländerspezifische Konflikte, und *Sertkol*, Deutsch-Türkische Integration am Arbeitsplatz. Einen Überblick über das Recht der ausländischen Arbeitnehmer bieten etwa *Gutmann*, Ausländische Arbeitnehmer, *Heinz/Schuhmann/Busemann*, Ausländische Arbeitnehmer und *Becker/Braasch*, Recht der ausländischen Arbeitnehmer.

⁹ Eine ähnliche Unterteilung findet sich auch bei *Rieble*, in: FS Löwisch, S. 229, 230 f.