

Ist die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen mangelnder Deutschkenntnisse rechtmäßig?

Erfurt (mm) Wenn ein Arbeitnehmer eine in deutscher Sprache verfasste Arbeitsanweisung nicht lesen kann, so ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt. Diese Entscheidung ist auch für die amtliche Lebensmittelüberwachung interessant.

(Az.: 2 AZR 764/08)

Ein spanischer Arbeiter war seit 1978 als Produktionshelfer bei einem Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie mit ca. 300 Arbeitnehmern beschäftigt. Er ist in Spanien geboren und dort zur Schule gegangen. In einer Stellenbeschreibung aus 2001 zählten zu den Anforderungen an die Tätigkeit des Spaniers die Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Diese hatte er unterschrieben.

Im September 2003 absolvierte er deshalb einen Deutschkurs auf Kosten des Arbeitgebers während der Arbeitszeit. Mehrere ihm empfohlene Folgekurse lehnte er ab.

Seit März 2004 ist der Automobilzulieferer nach den entsprechenden Qualitätsnormen zertifiziert. In der Folgezeit wurde bei mehreren internen Audits festgestellt, dass der Kläger Arbeits- und Prüfanweisungen nicht lesen und verstehen konnte. Daher wurde er im September 2005 ermahnt und aufgefordert, Maßnahmen zur Verbesserung seiner Deutschkenntnisse zu ergreifen. Eine weitere Aufforderung im Februar 2006 wurde mit dem Hinweis verbunden, dass er mit einer Kündigung rechnen müsse, wenn er die Kenntnisse nicht nachweisen könne.

Nach einem Audit im April 2007 war der Spanier weiterhin nicht in der Lage, die Vorgaben einzuhalten. Daraufhin wurde ihm mit Zustimmung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2007 gekündigt. Der Arbeiter wurde zuvor vom Betriebsrat angehört.

Mit der daraufhin erhobenen Kündigungsschutzklage machte der spanisch-stämmige Arbeiter die Sozialwidrigkeit der Kündigung geltend. In der Argumentation stützte er sich darauf, dass die Qualitätsnormen für seinen Tätigkeitsbereich die geforderten Sprachkenntnisse nicht verlangten. Er war jahrelang Maschinenbediener. Eventuell nötige Vorgaben an die, seiner Meinung nach „gleich gelagerten“, Arbeitsabläufe hätten ihm ohne weiteres mündlich erklärt werden können. Dem Arbeitgeber wäre es auch zuzumuten gewesen, die Anweisungen in seine Muttersprache zu übersetzen.

Die Kündigung verstieß nicht gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft. Dem Automobilzulieferer war es nicht verwehrt, vom Kläger ausreichende Kenntnisse der deutschen Schriftsprache zu verlangen. Diesem wurde zudem ausreichend Gelegenheit zum notwendigen Spracherwerb gegeben.

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte ebenso wie das erstinstanzliche Arbeitsgericht deshalb die hiergegen erhobene Klage - anders als das Landesarbeitsgericht Hamm - abgewiesen.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes ist rechtskräftig.