

# Sprechen Sie Deutsch?

## Beseitigung von Sprachbarrieren im Betrieb



Nicht immer verstehen sich Betriebsrat und Arbeitgeber – und manchmal liegt dies auch an der Sprache. Denn schon längst ist Deutsch bei uns nicht mehr die alleinige Umgangssprache im Betrieb. Zudem ist nicht jedes Betriebsratsmitglied deutscher Muttersprachler, ebenso wie es bei zahlreichen Arbeitnehmern der Fall ist. Welche Sprachbarrieren es im Betrieb geben kann und wie sich diese beseitigen lassen, erläutert Önder Ertür.

Sprachbarrieren in den Betrieben sind auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. So hatte nach Angabe des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2008 fast jeder fünfte Einwohner Deutschlands einen Migrationshintergrund. Zudem führt die fortschreitende Globalisierung dazu, dass auch auf Arbeitgeberseite zunehmend Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit anzutreffen sind. Da sich in den kommenden Jahren immer mehr Menschen auf das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europä-

ischen Union (EU) berufen können, werden sich Sprachbarrieren in Zukunft wahrscheinlich noch verstärken.

In der betrieblichen Praxis können sich Sprachprobleme im Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sowie im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zeigen.

### Arbeitgeber mit Sprachproblemen

Die wenigsten Probleme bereitet es aus rechtlicher Sicht, wenn auf Seiten des Arbeitgebers jemand tätig ist, der nur über unzureichende Deutschkenntnisse verfügt. Denn der Arbeitgeber muss seinen gesetzlichen Verpflichtungen, etwa aus dem Betriebsverfassungsgesetz, ungeachtet von sprachlichen Barrieren nachkommen. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind auf alle Betriebe in Deutschland anzuwenden. Dies gilt auch für inländische Betriebe, die ihren Unternehmenssitz im Ausland haben.

Der Arbeitgeber hat sämtliche Vorkehrungen zu treffen, um Sprachbarrieren zu beseitigen. Wenn hierfür die Hinzuziehung von Dolmetschern bzw. die Übersetzung von Schriftstücken notwendig ist, dann hat der Arbeitgeber die dadurch entstehenden Kosten zu tragen. Hierauf hat der Betriebsrat auch dann einen Anspruch, wenn ein Betriebsratsmitglied aufgrund besonderer Sprachkenntnisse in der Lage wäre, für den Arbeitgeber zu übersetzen. Es gehört nicht zu den Aufgaben eines Betriebsratsmitglieds, als Übersetzer zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu fungieren.

### Betriebsratsmitglieder mit Sprachproblemen

Rechtlich problematischer ist die Frage, wie zu verfahren ist, wenn ein Arbeitnehmer in den Betriebsrat gewählt wird, der nur über unzureichende Deutschkenntnisse verfügt.



Önder Ertür  
LL.M. Eur., ist Fachanwalt  
für Arbeitsrecht in Bremen  
[www.anwaelte-ehs.de](http://www.anwaelte-ehs.de)



### Betriebsratswahl

Bei der Betriebsratswahl haben ausländische Arbeitnehmer das gleiche aktive und passive Wahlrecht wie deutsche Arbeitnehmer. Weder der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit noch ausreichende Deutschkenntnisse sind hierfür Voraussetzung. Gemäß § 2 Abs. 5 WO (Wahlordnung) soll der Wahlvorstand dafür sorgen, dass ausländische Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor einer Einleitung der Betriebsratswahl über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden. Ihnen sind die zur Wahlbeteiligung (aktives und passives Wahlrecht) notwendigen Kenntnisse zu vermitteln. Der Wahlvorstand bestimmt, ob dies durch ein Merkblatt in ausländischer Sprache oder durch die Hinzuziehung eines Dolmetschers im Rahmen einer Versammlung der ausländischen Arbeitnehmer geschieht. Stets erforderlich ist die Übersetzung von Bekanntmachungen und Aushängen des Wahlvorstands in die entsprechenden, im Betrieb vertretenen Sprachen. Sämtliche hierdurch entstehenden Kosten sind als Kosten der Betriebsratswahl gemäß § 20 Abs. 3 BetrVG vom Arbeitgeber zu tragen.

### Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben

Mit dem Betriebsratsamt sind vielfältige Aufgaben und Pflichten verbunden. Um eine ordnungsgemäße Ausübung der Betriebsratsarbeit zu gewährleisten, sind Betriebsratsmitgliedern mit mangelnden Deutschkenntnissen die gleichen Möglichkeiten einzuräumen wie ihren deutschsprachigen Kollegen im Betriebsrat. Die Frage ist dabei, wie weit der Anspruch des Betriebsrats auf einen Ausgleich von Sprachdefiziten geht.

Der Arbeitgeber hat gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Allerdings sind nur solche Kosten erstattungsfähig, die für die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben erforderlich sind. Die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht sind gegeneinander abzuwägen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Betriebsratsmitglied durch seine Wahl demokratisch legitimiert wurde und die Beschäftigten einen Anspruch auf eine Vertretung durch dieses Betriebsratsmitglied haben – trotz mangelhafter Deutschkenntnisse.

Unter Berücksichtigung dieses Grundsatzes hat der Arbeitgeber die Kosten für fremdsprachige Grundlagenseminare, die für eine sachgerechte Ausübung der Betriebsratsaufgaben erforderlich sind, zu tragen. Manche Seminarveranstalter bieten Grundlagenseminare zum Betriebsverfassungsrecht sowie Inhouse-Schulungen in verschiedenen Sprachen an. Die Mehrkosten für solche Seminare liegen in der Regel nicht unverhältnismäßig über den Kosten von deutschsprachigen Grundlagenseminaren.

Ob der Betriebsrat das Recht hat, an ihn gerichtete Schriftstücke übersetzen zu lassen und einen Dolmetscher zu Beratungen und Verhandlungen hinzuzuziehen, das hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers besteht jedenfalls dann, wenn die Aufgaben und Funktionen des betreffenden Betriebsratsmitglieds im Gremium eine Übersetzung erfordern. Bei einem Betriebsratsvorsitzenden mit unzureichenden Deutschkenntnissen wird der Arbeitgeber häufiger die Kosten von Übersetzungen und Dolmet-

schern zu tragen haben als bei „normalen“ Betriebsratsmitgliedern.

### Durchsetzung von Betriebsratsansprüchen

Weigert sich der Arbeitgeber, die Kosten für eine Übersetzung bzw. für einen Dolmetscher zu tragen, dann bleibt dem Betriebsrat zunächst nur der Gang vor das zuständige Arbeitsgericht. Dies wird im betrieblichen Alltag wegen der Dauer eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens jedoch häufig wenig praktikabel sein.

Allerdings beginnen die „Reaktionsfristen“ des Betriebsrats (z.B. die Frist des Vetorechts gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG) erst dann zu laufen, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat vollständig informiert hat. Dies setzt meiner Meinung nach Übersetzungen bzw. die mündliche Information durch Hinzuziehung eines Dolmetschers voraus. Denn eine Information in deutscher Sprache gegenüber einem Betriebsratsmitglied, das nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügt, kann nicht als eine ordnungsgemäße Information angesehen werden.

Ebenso gilt, dass der Arbeitgeber seinen Beratungs- und Verhandlungspflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz nur dann ordnungsgemäß nachkommt, wenn – soweit erforderlich – Dolmetscher hinzugezogen werden. Dies dürfte zumindest dann gelten, wenn der Betriebsratsvorsitzende

## Fast jeder fünfte Einwohner Deutschlands hatte im Jahr 2008 einen Migrationshintergrund.

Sprachschwierigkeiten hat. Denn die Funktion des Betriebsratsvorsitzenden ist es, den Betriebsrat nach außen zu vertreten und an den Betriebsrat gerichtete Erklärungen entgegenzunehmen (vgl. § 26 Abs. 2 BetrVG).

Eine gefestigte Rechtsprechung gibt es zu diesen Aspekten bislang nicht. Es bleibt zu hoffen, dass die Arbeitsgerichte bei der Abwägung im Einzelfall die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat ausreichend berücksichtigen.

### Arbeitnehmer mit Sprachproblemen

Problematische Situationen, die auf



unzureichende Deutschkenntnisse zurückzuführen sind, können letztlich auch zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber entstehen.

#### Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag muss einem Arbeitnehmer, der über unzureichende Deutschkenntnisse verfügt, nicht in seine Muttersprache übersetzt werden. Für die Übersetzung hat der Arbeitnehmer selbst zu sorgen. Dies folgt aus dem Grundsatz, dass jeder Vertragspartner selbst für die Wahrung seiner eigenen Interessen zuständig ist. Nur für Leiharbeiter gilt nach § 11 Abs. 2 Satz 2 AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), dass das Verleihunternehmen dem nichtdeutschen Leiharbeiter ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungs-

Schwarzen Brett übersetzen zu lassen. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers ergibt sich hierbei aus den oben dargestellten Abwägungskriterien.

Zudem kann für Betriebsversammlungen die Hinzuziehung von Dolmetschern sinnvoll sein. Dies ist zulässig, wenn an der Versammlung teilnehmende Arbeitnehmer nicht oder nicht ausreichend Deutsch sprechen (vgl. Düwell, Handkommentar BetrVG, 3. Auflage 2010, § 42 Rn. 31). Anderenfalls kann der Zweck der Betriebsversammlung, nämlich die Möglichkeit zur Aussprache und wechselseitigen Information von Arbeitnehmern und Betriebsrat, nicht erreicht werden.

#### Abmahnung

Eine Besonderheit ergibt sich bei Abmahnungen gegenüber einem Arbeitnehmer mit unzureichenden Deutschkenntnissen. Durch die Abmahnung wird der Arbeitnehmer darauf hingewiesen, dass ein bestimmtes arbeitsvertragswidriges Verhalten vom Arbeitgeber nicht geduldet wird und dass im Wiederholungsfall die Beendigung des Arbeitsverhältnisses droht. Doch was ist, wenn der Arbeitnehmer die in der Abmahnung enthaltene Rüge und Warnung mangels ausreichender Deutschkenntnisse nicht versteht?

Für die Wirksamkeit einer Abmahnung ist nach § 130 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ihr Zugang erforderlich. Hierzu gehört, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, von ihrem Inhalt

Kenntnis zu nehmen. Die Abmahnung geht daher nur dann sofort zu, wenn sie dem Arbeitnehmer in übersetzter Form ausgehändigt wird. Anderenfalls muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Zeit gegeben, sich die Abmahnung übersetzen zu lassen (vgl. BAG vom 09.08.1984 – 2 AZR 400/83). Die Abmahnung entfaltet also nicht sofort mit ihrer Aushändigung Wirkung, sondern erst nach einer angemessenen Wartezeit. Der Arbeitnehmer muss die Abmahnung allerdings auch dann gegen sich gelten lassen, wenn er es nicht für notwendig erachtet, eine Übersetzung vornehmen zu lassen. Er kann sich nicht auf Unkenntnis des Inhalts berufen.

#### Kündigung

Auch wenn sich das Bundesarbeitsgericht bislang nur mit der Zugangsproblematik bei der Abmahnung beschäftigt hat, kann sich nach meiner Auffassung eine ähnliche Situation bei der Kündigung eines ausländischen Arbeitnehmers ergeben. Denn auch das Kündigungsschreiben muss vom Arbeitgeber nicht übersetzt werden. Allerdings geht – zumindest wenn man die Grundsätze heranzieht, die das Bundesarbeitsgericht (2 AZR 400/83) im Fall der Abmahnung aufgestellt hat – nur eine in der Muttersprache des Arbeitnehmers erklärte Kündigung sofort zu. Ein in deutscher Sprache abgefasstes Kündigungsschreiben geht – wie im Fall der Abmahnung – erst dann zu, wenn sich der Arbeitnehmer durch eine Übersetzung Kenntnis von dem Inhalt der Kündigung verschaffen konnte. Für eine Übersetzung wird man eine Wartezeit von ein bis zwei Tagen als angemessen ansehen können.

Dies könnte im Einzelfall dazu führen, dass die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers erst zu einem späteren Zeitpunkt endet, etwa wenn der Arbeitgeber einem nicht Deutsch sprechenden Arbeitnehmer erst „auf den letzten Drücker“, also an dem für die Einhaltung der Kündigungsfrist letzten Tag, eine Kündigung in deutscher Sprache aushändigt. Die Kündigungsfrist würde sich in diesem Fall nach hinten verschieben, beispielsweise um einen Monat.

Allerdings ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Kündigung unverzüglich nach ihrem Erhalt übersetzen zu lassen. Tut er dies nicht und lässt er die Dreiwochenfrist des § 4 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) für die Erhebung

## Betriebsrat und Arbeitgeber sollten Sprachprobleme zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs lösen.

gesetzes in seiner Muttersprache auszuhändigen hat. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber, also das Verleihunternehmen.

#### Vertretung durch den Betriebsrat

Für die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer gilt, dass der Betriebsrat zumindest in Betrieben mit einem hohen Ausländeranteil daran denken sollte, Informationsschreiben an die Belegschaft sowie Aushänge am

einer Kündigungsschutzklage verstreichen, dann kann er sich nicht darauf berufen, den Inhalt der Kündigung nicht verstanden zu haben (vgl. LAG Hamburg vom 20.11.1984 – 1 Ta 12/84).

## Kündigung wegen mangelnder Sprachkenntnisse

Von besonderer Bedeutung ist die Frage, ob mangelnde Deutschkenntnisse eine Abmahnung bzw. eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus personenbedingten Gründen rechtfertigen können.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Fall unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund anerkannt und hierin keine nach § 3 Abs. 2 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) verbotene mittelbare Benachteiligung des Arbeitnehmers wegen seiner ethnischen Herkunft gesehen (vgl. BAG vom 28.01. 2010, dbr 9/2010 Seite 40). In dem zu entscheidenden Fall konnte der als Produktionshelfer beschäftigte spanische Arbeitnehmer schriftliche Arbeitsanweisungen nicht lesen. Mehrfache, über einen Zeitraum von anderthalb Jahren ausgesprochene Aufforderungen seitens des Arbeitge-

bers, auf seine Kosten während der Arbeitszeit Deutschkurse zu besuchen, lehnte der Arbeitnehmer ab. Nach vorgegangener Abmahnung kündigte der Arbeitgeber das bereits 29 Jahre andauernde Arbeitsverhältnis. Das Bundesarbeitsgericht sah in dem Verlangen der Kenntnis der deutschen Sprache ein legitimes Ziel, weil der Arbeitgeber aus Gründen der Qualitätssicherung schriftliche Arbeitsanweisungen eingeführt hatte.

Arbeitnehmer mit unzureichenden Deutschkenntnissen sollten angesichts dieser Entscheidung Aufforderungen des Arbeitgebers, sich um den Erwerb von – für die jeweils geschuldete Arbeitsleistung – ausreichenden Deutschkenntnissen zu bemühen, ernst nehmen. Dies gilt umso mehr, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Teilnahme an Kursen während der Arbeitszeit ermöglicht und zudem die Kosten dafür übernimmt.

Es bleibt gleichwohl zu hoffen, dass diese Entscheidung von den Arbeitgebern nicht zum Anlass genommen wird, unliebsamen Arbeitnehmern unter dem Vorwand unzureichender Deutschkenntnisse zu kündigen.

## Ausblick

Sprachprobleme sind im betrieblichen Alltag keine Ausnahme. Umso erstaunlicher ist es, dass es spezielle gesetzliche Regelungen hierzu nicht gibt. Auch die Rechtsprechung zu diesem Themenkreis ist bislang eher übersichtlich. Gesetzgeber und Arbeitsgerichte sind daher aufgerufen, für die rechtliche Behandlung dieser Problematik Handlungsgrundsätze aufzustellen.

Bis dahin ist es wichtig, dass der Betriebsrat und der Arbeitgeber zusammen aktiv versuchen, eventuell bestehende Sprachprobleme im Betrieb zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs zu lösen. Dies sollte im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG das gemeinsame, erklärte Ziel der Betriebsparteien sein.

Für den Betriebsrat ergibt sich eine Handlungspflicht zudem aus seinem gesetzlichen Auftrag gemäß § 80 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG. Danach gehört es zu seinen allgemeinen Aufgaben, die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern. ■