



Verpflichtung zum Deutschkurs durch Arbeitgeber

MARKUS RICHTER

Dr., Referatsleiter im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

► **Die Aufforderung eines Arbeitgebers, Angestellte zum Besuch eines Deutschkurses außerhalb der Arbeitszeit auf eigene Kosten zu verpflichten, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 22. Juni 2011 (8 AZR 48/10) beleuchtet. Laut Urteilsbegründung kann die Aufforderung Beschäftigte, die Deutsch als Zweitsprache sprechen, mittelbar diskriminieren. Dies führt dann zu möglichen Schadensersatzansprüchen (§ 15 AGG). Außerdem kann damit gegen arbeitsrechtliche Pflichten verstoßen werden.**

SACHVERHALT

In dem zugrunde liegenden Fall hatte ein Schwimmbadbetreiber seine Kassiererin angehalten, einen Deutschkurs zu besuchen. Grund dafür war, dass sie muttersprachlich nicht die deutsche Sprache spricht und Verständigungsprobleme zwischen ihr und der Kundschaft der Belegschaft sowie Vorgesetzten bestünden. Die Kassiererin hat auf eine Entschädigung i. H. v. 15.000 Euro geklagt (§ 15 Abs. 2 AGG). Sie habe in der Folge der wiederholten Aufforderungen zur Sprachkursteilnahme und einer förmlichen Abmahnung psychische Beeinträchtigungen erlitten. Das BAG hat die Klage letztinstanzlich abgewiesen. Hintergrund der Aufforderung Deutsch zu lernen ist die Vorgabe, „Mitarbeiter an der Kasse müssen der deutschen Sprache in einem Umfang mächtig sein, der es gestatte, die erforderliche Kommunikation mit Gästen, Kollegen und Vorge-

setzten zu führen.“ Diese Vorgabe kann Beschäftigte mit ausländischen Wurzeln zwar mittelbar gegenüber deutschen Beschäftigten benachteiligen und damit auch diskriminieren, da die Vorgabe Deutsch zu lernen an Merkmalen wie der Herkunft zumindest verdeckt anknüpft. Im konkreten Fall sei aber die Diskriminierung nicht gegeben, da die Aufforderung des Arbeitgebers gerechtfertigt sei. Der Schwimmbadbetreiber verfolge ein legitimes Ziel und die Differenzierung nach der Herkunft diene der Zielerreichung.

WER ZAHLT DIE KOSTEN DES DEUTSCHKURSES?

Es bleibt die Frage, ob ein Arbeitgeber berechtigt ist, Mitarbeiter/-innen aufzufordern, außerhalb der Arbeitszeit auf eigene Kosten einen Deutschkurs zu besuchen. Das BAG führt dazu aus, dass beispielsweise der TVöD die Übernahme der Qualifizierungskosten durch den Arbeitgeber vorsieht. In diesen Fällen müssen aber die Beschäftigten ihre vertraglichen oder tarifvertraglichen Rechte – notfalls gerichtlich – geltend machen.

Angesichts des demografischen Wandels und des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften erscheint es jedoch wenig nachvollziehbar, dass Arbeitgeber nach wie vor nicht bereit sind, betroffene Mitarbeiter/-innen zumindest mit geringen Anteilen von der Arbeit freizustellen, um einen der geförderten Deutschkurse zu besuchen. Oftmals ist den streitenden Parteien nicht bekannt, dass es ein flächendeckendes Angebot an Deutschkursen gibt, die aus öffentlichen Mitteln zumindest bezuschusst oder gar kostenfrei angeboten werden.

ANGEBOTE ZUR SPRACHFÖRDERUNG

Bundesweit gibt es ein flächendeckendes Netz an Deutschkursen, die auf einem hohen pädagogischen Niveau angeboten werden. Darin werden allgemeinsprachliche (z. B. in den öffentlich geförderten Integrationskursen) und auch berufsbezogene fachsprachliche Kenntnisse vermittelt (z. B. im Rahmen des ESF-BAMF-Programms; vgl. LÜFFE/REIMANN in diesem Heft). So gibt es Kurse z. B. für Ingenieure, Ärzte und Pflegepersonal, bei denen das fachspezifische Vokabular besonders im Fokus steht. Dabei werden alle Sprachniveaus nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen bedient. Auch hier bestehen grundsätzlich die oben skizzierten Fördermöglichkeiten aus öffentlichen Töpfen. In beidseitigem Interesse von Arbeitgebern und Beschäftigten sollte bei der Auswahl eines Sprachförderkurses auf die Expertise von erfahrenen Anbietern zurückgegriffen werden. Zudem ist stets die individuelle Bedarfslage zu berücksichtigen. Auch die Unterrichtsmethoden sind Kernelemente, wenn es um den Erfolg des Kurses geht. Die Qualitätsstandards in diesem Bereich steigen kontinuierlich an. Deutschland verfügt über ein dichtes Netz an Kooperationen im Bereich der berufsbezogenen Sprachförderung. Innerhalb der offenen Kooperationen werden individuell Angebote erarbeitet, die passgenau sowohl mit Blick auf den Sprachstand, also auch auf die jeweilige Fachrichtung

zugeschnitten sind. Es bestehen also bereits ausgereifte Praxiskonzepte, auf die ohne große Hürden zurückgegriffen werden kann.

SPRACHFÖRDERUNG KANN BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE SICHERN UND PERSPEKTIVEN ERÖFFNEN

Der zweite Integrationsindikatorenbericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration¹ führt aus, dass von guten konjunkturellen Entwicklungen auch Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund und mit einem besonderen Sprachförderbedarf profitieren. In vielen Bereichen werden sie allerdings zu Hilfstätigkeiten herangezogen. Bei betrieblichen Engpässen verlieren sie aber die Arbeitsstelle schnell wieder. Dabei ist die mangelnde Sprachkompetenz eine der Hauptursachen. Eine betriebliche Personalentwicklung erscheint sinnvoll, wenn sie das Ziel verfolgt, den Beschäftigten eine Perspektive zu eröffnen, von der auch das Unternehmen profitiert. In vielen Fällen werden Entwicklungsperspektiven mit Verweis auf mangelnde Sprachkenntnisse erst gar nicht angedacht. Dabei ist die Vermittlung der deutschen Sprache eine der grundlegenden Maßnahmen, die bei den existierenden Angeboten in überschaubaren Zeitfenstern erfolgen können.

Auch Arbeitnehmer/-innen mit einem besonderen Sprachförderbedarf sollten ein hohes Eigeninteresse an einem Deutschunterricht haben. Wie das BAG in einer anderen Entscheidung vom 28.01.2010 (2 AZR 764/08) festgehalten hat, ist eine Kündigung zulässig, wenn die Deutschkenntnisse nicht den Erfordernissen des Arbeitsplatzes entsprechen. Selbst wenn Mitarbeiter/-innen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen, so ist nicht immer gesichert, dass diese Kenntnisse unbegrenzt fortbestehen. Sowohl die Schriftsprache als auch das gesprochene Deutsch kann sich verlieren, wenn Sprachkompetenzen nicht regelmäßig oder nur eingeschränkt gefordert werden. Je nach Aufgabengebiet und Entwicklungsmöglichkeiten kommt es also in vielen Fällen entscheidend auf die Fähigkeit an, die Kommunikation entsprechend den Gepflogenheiten im Betrieb führen zu können.

Laut BAG rechtfertigt bereits allein das Ziel der möglichst optimalen Erledigung der anfallenden Arbeiten die Vorgabe des Arbeitgebers gegenüber Beschäftigten, Deutsch zu lernen. Je nach Umständen des Einzelfalls kann eine personenbedingte Kündigung auch ohne vorherige „Abmahnung“ ausgesprochen werden, wenn Arbeitnehmer/-innen keine Bereitschaft zeigen, an der Behebung von Leistungshindernissen mitzuwirken. Wer also als Arbeitnehmer/-in mit einem besonderen Sprachförderbedarf sein Beschäftigungsverhältnis nachhaltig sichern oder sich Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen will, sollte sich vor Deutschkursen nicht verschließen.

¹ Vgl. www.integrationsbeauftragte.de

Anzeige

Deutsch als Fremdsprache

GÜNTER KÜHN, TOMAS M. MIELKE

Deutsch als Fremdsprache in der Arbeits- und Berufswelt
Eine kommentierte Bibliografie berufsbezogener Lehr- und Lernmaterialien

Berichte zur beruflichen Bildung

Gute Deutschkenntnisse erleichtern den Zugang zum Arbeitsmarkt enorm. Migranten mit guten Deutschkenntnissen können aktiv am Arbeits- und Sozialleben teilnehmen. Auch die Unternehmen profitieren von guten Deutschkenntnissen der Zuwanderer, die zu einem Großteil bereits über qualifizierte Bildungsabschlüsse verfügen.

Für die Bibliografie wurden zahlreiche aktuelle Print- und Digitalmedien ausgewählt und kommentiert. Im Mittelpunkt stehen Materialien, in denen die Arbeits- und Berufswelt thematisiert wird und Sprechsituationen für das Arbeitsleben trainiert werden können. Der Band bietet bereits in fünfter aktualisierter Auflage eine systematische und klare Übersicht über die einschlägigen Lehr- und Lernmittel.

BIBB, 5. aktualisierte Aufl. 2012, 210 Seiten, 28,90 EUR, ISBN 978-3-7639-1149-3



Sie erhalten diese Veröffentlichung beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (0521) 911 01-11
Telefax: (0521) 911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

BIBB

CHANCEN FÜR ARBEITGEBER UND BESCHÄFTIGTE

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Sprachförderung bietet Chancen für Arbeitgeber und Beschäftigte. Das Streiten um Sinn und Zweck sowie Nutzen für beide Seiten sollte auf Basis der geschilderten Erkenntnisse der Vergangenheit angehören. Wer seine berufliche Zukunft sichern will und wer seinen Betrieb auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels optimal positionieren will, der kann sich dem Thema Deutschkurse für Beschäftigte mit besonderem Sprachförderbedarf nicht verschließen.

Die skizzierten Urteile verdeutlichen, dass abgesehen von der Motivationslage oftmals darum gestritten wird, wer in welchem Umfang finanzielle und zeitliche Ressourcen für die Fortbildung zur Verfügung stellt. Da es öffentlich geförderte und qualitativ hochwertige Angebote gibt, sollte auch dieser Streit der Vergangenheit angehören.

Es bedarf vielmehr dem gegenseitigen Verständnis und einer nüchternen Betrachtung der Interessenlage von Arbeitgeber und Beschäftigten. Entwickeln beide Seiten die Bereitschaft, sich bei der Frage des Deutschunterrichts aufeinander zuzubewegen, wird die Umsetzung an der Frage einer anteiligen Freistellung von der Arbeitszeit für den Kurs nicht scheitern. ■