

Keine „ethnische“ Benachteiligung bei Zurückweisung eines Bewerbers wegen mangelnder Deutsch-Kenntnisse

ArbG Berlin Urteil vom 26.09.2007 - 14 Ca 10356/07

„Die Nichtberücksichtigung eines ausländischen Bewerbers mit „Migrationshintergrund“ wegen mangelnder Kenntnis der deutschen Sprache ist für sich genommen keine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft und begründet daher keinen Entschädigungsanspruch.“

Der Fall:

Ein britischer Staatsbürger hatte sich bei einem Garten- und Landschaftsbaubetrieb beworben. Zum Vorstellungsgespräch nahm er seine deutsche Frau mit. Zum vereinbarten Probearbeitstag kam es nicht. Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger wegen seiner mangelnden Deutschkenntnisse oder wegen des sachwidrigen Umgangs – insbesondere mit einer Kettensäge – direkt zu Beginn der Probearbeit nach Hause geschickt wurde. Der Kläger fordert mit seiner Klage drei Monatsgehälter als Schadenersatz für einen Verstoß gegen das AGG.

Die Entscheidung:

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. „Die Nichtberücksichtigung eines ausländischen Bewerbers mit „Migrationshintergrund“ wegen mangelnder Kenntnis der deutschen Sprache ist für sich genommen keine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft und begründet daher keinen Entschädigungsanspruch.“ Denn es geht nicht um die (Mutter-)Sprache des Bewerbers als Ausdruck seiner ethnischen Zugehörigkeit, sondern um seine Sprachkenntnisse in einer anderen (Fremd-)Sprache. Es müssten vielmehr weitere Anhaltspunkte/Indizien für eine unter dem Deckmantel tatsächlicher oder vorgegeblicher mangelhafter deutscher Sprachkenntnisse daher kommende Ausländerfeindlichkeit oder gewollte Diskriminierung von Ausländern zu Tage treten. Solche Anhaltspunkte gäbe es in diesem Fall nicht, zumal die Beklagte u.a. zahlreiche türkische Staatsbürger beschäftigt.

Kritik:

Meines Erachtens ist die Entscheidung falsch, weil sie eine Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft von vornherein ausschließt. Im Sinne des EU-Rechts ist eine „Ethnie“ eine Gruppe von Personen, die eine gemeinsame Sprache, gleiche Lebensgewohnheiten, Geschichte und Kultur hat und typischerweise durch ein Zugehörigkeitsgefühl verbunden ist (vgl. Armbrüster in Rudolf/Mahlmann Gleichbehandlungsrecht, § 7 Rn. 21). Es ist demnach sehr wohl möglich durch die Sprache mittelbar wegen der ethnischen Herkunft zu diskriminieren. Das Gericht hätte prüfen müssen, ob überhaupt die mangelhaften Sprachkenntnisse oder die von der Gegenseite behaupteten fehlenden Fachkenntnisse im Umgang mit den Gartenbaugeräten

Ausschlag für den sofortigen Abbruch der Probearbeit geführt haben. Wäre das Gericht nach einer Beweisaufnahme zu der Überzeugung gekommen, dass die Sprachkenntnisse ausschlaggebend gewesen seien, so hätte eine eventuelle Rechtfertigung der Diskriminierung im Sinne von § 8 AGG geprüft werden müssen. Danach darf u.a. wegen der Ethnie unterschiedlich behandelt werden, wenn diese wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderungen angemessen ist. Ein Landschaftsgärtner muss sicherlich nicht fließend Deutsch sprechen können, um seinen Beruf in Deutschland auszuüben. Das Sprachverständnis muss aber sicherlich soweit ausreichen, dass Arbeitsanweisungen befolgt werden können – insbesondere dann, wenn ein erhebliches Verletzungsrisiko besteht.

Zusammengefasst von Ass. jur. Jennifer Voß, LL.M. (Canterbury NZ)