

/ Fehlende Sprachkenntnis schützt nicht vor arbeitsvertraglicher Bindung

01.07.2014

Arbeitsrecht

Die Internationalisierung der deutschen Wirtschaft durch grenzüberschreitende Unternehmungen und Konzernstrukturen sowie der vermehrte Einsatz fremdsprachiger Arbeitnehmer und Führungskräfte in multinationalen Belegschaften führen dazu, dass Fremdsprachen in der betrieblichen Praxis immer wichtiger werden. Dies gilt sowohl auf Individual- als auch auf kollektivrechtlicher Ebene und kann – z. B. für Kündigungen (vgl. Mückl/Marxen, ArbRAktuell 2012, 465) – ungeahnte Fallstricke mit sich bringen. Gesetzliche Vorgaben für die Sprachwahl im Arbeitsleben existieren kaum und sind selbst dann häufig praktisch nicht bekannt.

Wichtige Klarstellungen bringt in diesem Zusammenhang die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 19.03.2014 (5AZR 252/12 (B)). Darin hat das BAG entschieden, dass ein in deutscher Sprache abgefasster schriftlicher Arbeitsvertrag auch dann wirksam zustande kommt, wenn der Arbeitnehmer, der ihn unterschreibt, Deutsch nicht (ausreichend) versteht.

Im entschiedenen Fall war der Kläger portugiesischer Staatsangehöriger mit Wohnsitz in Portugal und der deutschen Sprache nicht mächtig. Er war bei einer Spedition als Kraftfahrer im internationalen Transport beschäftigt und hatte nach in portugiesischer Sprache geführten Einstellungsverhandlungen einen in deutscher Sprache abgefassten vorformulierten Arbeitsvertrag unterzeichnet. Darin war u.a. eine Regelung zu Ausschlussfristen enthalten, nach der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und im Zusammenhang mit ihm verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Das wollte der Kläger nicht gegen sich gelten lassen.

Ob diese Regelung Vertragsinhalt geworden war, richtete sich im entschiedenen Fall u.a. danach, ob auch portugiesisches Recht Anwendung fand. Dies konnte das BAG mangels Sachverhaltsaufklärung durch die Vorinstanz noch nicht entscheiden.

Losgelöst von dieser Frage hat das BAG aber klargestellt, dass ein in deutscher Sprache abgeschlossener Arbeitsvertrag auch dann wirksam zustande kommt, wenn der Arbeitnehmer ihn unterzeichnet, ohne (ausreichend) Deutsch zu können. Denn schließlich ist niemand verpflichtet, einen Arbeitsvertrag in einer ihm fremden Sprache zu unterschreiben. Der entsprechende Bewerber kann sich Bedenkzeit erbeten, um eine Übersetzung des Vertrages bitten oder selbst für eine Übersetzung sorgen, bevor er unterschreibt. Nutzt er diese Möglichkeiten nicht und schließt stattdessen ohne Zwang einen Arbeitsvertrag in einer Sprache, die er nicht versteht, darf der Arbeitgeber davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer trotz seiner fehlenden Sprachkenntnisse dem Vertrag insgesamt zustimmen will. Er ist nach der Bewertung des BAG nicht anders zu behandeln als jemand, der eine Urkunde unterschreibt, ohne sie zu lesen. Keine Rolle spielt, ob der Arbeitsvertrag in der Sprache abgeschlossen wird, in der auch die Vertragsverhandlung geführt worden sind. Denn auch wenn zunächst in einer anderen Sprache verhandelt worden ist, beruht der Abschluss eines Arbeitsvertrags in deutscher Sprache auf einer bewussten Entscheidung des Arbeitnehmers. Die Parteien einigen sich dann mit Unterzeichnung des Vertrags stillschweigend auf die deutsche Sprache als maßgebliche Vertragssprache.

Unter diesem Gesichtspunkt hat das BAG daher mit seiner Entscheidung Rechtssicherheit für Unternehmen geschaffen. Einen Überblick über die durch den Einsatz von Fremdsprachen bedingten arbeitsrechtlichen Risiken und den richtigen Umgang mit ihnen bietet der Beitrag von Mückl/Butz in: ArbRAktuell 2013, S. 34 ff.

Zur Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Dr. Patrick Mückl

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Restrukturierung & Insolvenz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 211 49986227

www.noerr.com twitter.com/NoerrLLP xing.com/companies/NoerrLLP