Landesarbeitsgericht Hamm, 16 Sa 544/08

Datum:	17.07.2008
Gericht:	Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper:	16. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	16 Sa 544/08
ECLI:	ECLI:DE:LAGHAM:2008:0717.16SA544.08.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Herford, 3 Ca 749/07
Nachinstanz:	Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 764/08
Normen:	§§ 1 KSchG, 1, 2 I Nr. 3, 3 II, 2 IV AGG

Leitsätze:

Ändert der Unternehmer das Anforderungsprofil einer Tätigkeit in der Weise, dass die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift verlangt wird, und ist ein seit langem beschäftigter Arbeitnehmer ausländischer Herkunft nicht in der Lage, die deutsche Sprache so zu erlernen, dass er Arbeitsanweisungen lesen kann, so liegt eine mittelbare Diskriminierung des Arbeitnehmers vor, wenn die Arbeit so organisiert werden kann, dass die schriftliche Sprachbeherrschung nicht erforderlich ist. Die unternehmerische Entscheidung ist wegen Verstoßes gegen § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG unwirksam. Eine hierauf gestützte betriebsbedingte Kündigung erweist sich als sozialwidrig. Dem steht § 2 Abs. 4 AGG nicht entgegen.

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 30.10.2007 - 3 Ca 749/07 abgeändert.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 18.05.2007 nicht zum 31.12.2007 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als Maschinenbediener zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung sowie um einen Anspruch des Klägers auf vorläufige Weiterbeschäftigung. 2

Der am 16.10.1948 geborene, verwitwete Kläger war seit dem 04.04.1978 bei der Beklagten als Produktionshelfer im Spritzguss beschäftigt. Bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche erzielte er einschließlich Sonderzahlungen einen durchschnittlichen monatlichen Lohn von 2.100,-- € brutto. Der Kläger ist gebürtiger Spanier. Er hat seine Schulausbildung in Spanien absolviert. 3

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen der Automobilzulieferer-Industrie mit der Fertigung von Kunststoffteilen. Sie beschäftigt regelmäßig etwa 300 Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat ist gebildet. Nach dem vom Kläger mit Nichtwissen bestrittenen Sachvortrag der Beklagten ist diese seit dem 06.02.2004 nach den Qualitätsnormen ISO 9001 und ISO/TS 16949 zertifiziert. 4

Der Kläger ist in der Spritzgussabteilung eingesetzt, in der pro Schicht etwa 20 bis 30 Werker und ein Einrichter tätig sind. Für seine Tätigkeit gilt eine am 30.10.2001 erstellte Stellenbeschreibung (Bl. 53 – 54 d.A.), die vom Kläger unterzeichnet worden ist. Unter der Rubrik "Anforderungen an den Stelleninhaber/in" ist unter anderem das Erfordernis der Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift aufgeführt. Zu den Hauptaufgaben des Klägers zählt die Ausführung der übertragenen Arbeiten gemäß mündlichen und schriftlichen Anweisungen, z.B. das Überwachen der automatischen Behälterfüllung, das Einpacken von Teilen nach Packvorschrift sowie die Produktionskontrolle. Er hat unter anderem Fehler bzw. Störungen an den Produktionsanlagen und den gefertigten Produkten zu erkennen und zu melden. Tatsächlich führt der Kläger insoweit eine visuelle Prüfung durch und füllt in diesem Zusammenhang eine Fehlercheckliste für Werker (Bl. 65 d.A.) aus. Eine messende Prüfung mit Hilfe von Messmitteln nimmt der Kläger nicht selbst vor. Diese wird von einer dritten Person durchgeführt. Ob dies für die anderen im Spritzguss eingesetzten Werker auch gilt, ist zwischen den Parteien streitig. 5

Der Kläger absolvierte im September 2003 auf Kosten der Beklagten während der Arbeitszeit einen Deutschkurs. Einen ihm aufgrund seines Kenntnisstandes und der Einschätzung des Lehrers empfohlenen Folgekurs lehnte der Kläger ab. Mit Schreiben vom 22.07.2004 forderte die Beklagte ihn auf, an einem Deutschkurs als Firmenseminar im Haus teilzunehmen. Dem kam der Kläger nicht nach. Eine Praxisveranstaltung zur Werkerselbstprüfung schloss der Kläger mit dem Gesamtergebnis "ungenügend" ab. In der Folgezeit wurde bei mehreren sogenannten internen Audits festgestellt, dass der Kläger nicht in der Lage sei, Arbeits- und Prüfanweisungen zu lesen und zu verstehen, da ihm die geforderten Deutschkenntnisse fehlten. Mit Schreiben vom 15.09.2005 (Bl. 35 d.A.) wurde er aus diesem Grunde ermahnt 6

und aufgefordert, umgehend Maßnahmen zu ergreifen, um seine Deutschkenntnisse zu verbessern. Eine weitere Aufforderung erhielt er mit Schreiben vom 22.02.2006 (Bl. 36 d.A.), in dem er auch darauf hingewiesen wurde, dass er mit einer betriebsbedingten Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen müsse, wenn er die geforderten Kenntnisse nicht erfolgreich nachweisen könne. Am 30.06.2006 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung von internen Audits zur Abklärung des Vorliegens der notwendigen Mitarbeiterqualifikation nach der Norm TS 16949 bei Mitarbeitern mit Defiziten in der deutschen Sprache, zu deren Inhalt im Einzelnen auf Bl. 29 – 31 d.A. verwiesen wird. Ein am 12.04.2007 für mehrere Mitarbeiter durch einen externen Gutachter durchgeführtes Prozessaudit zu Vorgabedokumenten in der Produktion, Personalqualifikation, Produktionsprüfung endete für den Kläger mit dem Ergebnis, dass er nicht in der Lage sei, die vom Kunden geforderten Vorgaben und Spezifikationen einzuhalten. Mit Schreiben vom 08.05.2007 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger an, die sie darauf stützte, dass er die Fähigkeit, Arbeits- und Prüfanweisungen lesen und verstehen zu können, nicht besitze. Zu den Einzelheiten des Anhörungsschreibens wird auf Bl. 40 – 41 d.A. verwiesen. Unter dem 11.05.2007 teilte der Betriebsrat mit, dass er der Kündigung zustimme. Mit Schreiben vom 18.05.2007 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31.12.2007. Hiergegen wehrt sich der Kläger mit seiner am 01.06.2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage.

Der Kläger hat darauf verwiesen, dass er seit mehr als 29 Jahren seine Arbeit für die Beklagte beanstandungsfrei ausgeübt habe. Er hat in Zweifel gezogen, dass die von der Beklagten angebotenen Sprachkurse tatsächlich geeignet gewesen seien, ihm die neuen Anforderungen zu vermitteln. Jedenfalls aber sei es der Beklagten zumutbar, die Arbeitsanweisungen und Dokumente in seine Muttersprache übersetzen zu lassen. 7

Der Kläger hat beantragt, 8

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 18.05.2007 nicht zum 31.12.2007 aufgelöst wird, sondern fortbesteht; 9

2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Maschinenbediener in der Abteilung Spritzguss in Vollzeit weiterzubeschäftigen. 10

Die Beklagte hat die 11

Klageabweisung 12

beantragt. 13

Sie hat vorgetragen, dass in den letzten Jahren im Bereich der Autozuliefer-Industrie eine Entwicklung eingetreten sei, die zur Folge gehabt habe, dass die Arbeitnehmer die Herstellung unterschiedlicher Produkte beherrschen müssten. Allein im Bereich des Klägers (Spritzguss) würden ca. 40 unterschiedliche Maschinen mit etwa 1500 aktiven Einzelteilen eingesetzt. Schon hieraus ergebe sich, dass die Arbeitnehmer in der Lage sein müssten, Arbeits- und Prüfanweisungen nicht nur zu lesen, sondern auch zu verstehen. Dies sei auch im Hin-blick auf ihre Zertifizierung erforderlich. Aus der Norm ISO/TS 16949 ergebe sich unter anderem, dass die Mitarbeiter in der Lage sein müssten, die vorhandenen prozessbegleitenden Dokumente – wie insbesondere Ausführungsanweisungen und Prüfungsanweisungen – zu lesen und zu verstehen und eventuelle Prüfberichte/Fehlerdokumentationen zutreffend anzufertigen. Sie müssten im Rahmen der 14

sogenannten Werkerselbstprüfung Fehler von Produkten selbst feststellen und notfalls beheben.

Mit Urteil vom 30.10. 2007 hat das Arbeitsgericht nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass nach der Stellenbeschreibung für die Tätigkeit des Klägers Gegenstand der von ihm zu erbringenden Arbeitsleistungen gewesen sei, dass er der deutschen Sprache zumindest insoweit mächtig sei, dass er schriftliche Anweisungen ausführen könne. Diese Fähigkeit habe er zu keinem Zeitpunkt erlangt. Die Beklagte habe ihm über einen Zeitraum von vier Jahren Gelegenheit gegeben, sich die notwendigen Deutschkurse anzueignen und ihm durch Ermahnungen und Abmahnungen hinreichend deutlich gemacht, welche Bedeutung die Sprachkenntnisse für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses hätten. Auch wenn der Kläger nahezu 30 Jahre bei der Beklagten gearbeitet habe, ohne dafür Deutschkenntnisse zu benötigen, so könnten Änderungen der Betriebsstruktur, die wegen der Zertifizierung notwendig geworden seien, auch Änderungen an die Anforderungen an die Arbeitsplätze mit sich bringen. Erfülle ein Arbeitnehmer diese Anforderungen nicht, so könne dies eine fristgerechte Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen begründen. 15

Die arbeitgeberseitige Entscheidung sei nur auf Willkürlichkeit oder offenbare Unsachlichkeit hin zu überprüfen. Mit seiner Unkenntnis der deutschen Sprache gefährde der Kläger bei den entsprechenden Audits den Fortbestand der Zertifizierung, was zwangsläufig zur Folge habe, dass die Beklagte am Wettbewerb nicht mehr oder nur gehindert teilnehmen könne. Darüber hinaus sei die Kündigung aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt. Der Kläger habe sich dazu verpflichtet, die deutsche Sprache so zu beherrschen, dass er mündliche und schriftliche Anweisungen befolgen könne. Trotz subjektiver Möglichkeiten habe er nichts dafür getan, diese Qualifikation zu erlangen. Die Kündigung sei auch nicht wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung unwirksam. Die Beklagte habe den Betriebsrat sehr umfänglich und unter Angabe der sozialen Daten des Klägers unterrichtet. 16

Gegen dieses, ihm am 28.03.2008 zugestellte Urteil hat der Kläger am 08.04.2008 Berufung eingelegt und diese am 06.05.2008 begründet. 17

Der Kläger beruft sich darauf, dass nicht erkennbar sei, dass die Qualitätsnormen notwendig deutsche Sprachkenntnisse in Wort und Schrift erforderten. Das Personal, das die die Produktqualität beeinflussenden Tätigkeiten ausführe, müsse "fähig" sein. Er sei als Maschinenbediener im Spritzguss tätig. Die wesentlichen Abläufe seien gleichgelagert, auch die auftauchenden Fehler seien im Wesentlichen in gleichgelagerte Kategorien einzuteilen. Nicht erkennbar sei auch, dass bei seinem einfach gelagerten Arbeitsplatz, der nach der Stellenbeschreibung weder eine Ausbildung noch eine Berufserfahrung erfordere, Vorgaben nicht unter Zuhilfenahme mündlicher Erklärungen umgesetzt werden könnten, die keinen großen Zeitaufwand erforderten. 18

Der Kläger beantragt, 19

das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 30.10.2007 – 3 Ca 749/07 – abzuändern und nach den Anträgen erster Instanz zu erkennen. 20

Die Beklagte beantragt, 21

die Berufung zurückzuweisen. 22

23

Unter Vorlage eines Beispiels einer Arbeits- und Prüfanweisung für das Spritzgießen erläutert sie, dass aus ihrer Sicht eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung ohne Lektüre der sich stetig ändernden prozessbegleitenden Dokumente nicht möglich sei. Außerdem könne die am Arbeitsplatz des Klägers notwendige Prüfung gefertigter Teile (Werkerselbstprüfung) und die schriftliche und nachvollziehbare Dokumentation festgestellter Fehler nicht ohne Deutschkenntnisse in Wort und Schrift erfolgen. Nach dem Hauptaudit, aufgrund dessen die Zertifizierung für den gesamten Betrieb vergeben worden sei, fänden in regelmäßigen Abständen sogenannte Rezertifizierungsaudits statt. Würden Mängel festgestellt, müsse sie einen Maßnahmeplan vorlegen, durch den innerhalb von 90 Tagen die Normabweichung abgestellt werde. Absprachegemäß führten auch die Kunden durch ihre Qualitätssicherungsmitarbeiter Audits durch, in denen stichprobenartig geprüft werde, ob die Mitarbeiter/innen die erforderlichen Verfahrenstechniken beherrschten, insbesondere die notwendige Prozesssicherheit aufwiesen und die prozessbegleitenden Dokumente lesen und verstehen könnten. Bei Mängeln in den Produktionsverfahren könne dies zum Auftragsverlust oder dazu führen, dass Neuaufträge nicht mehr erteilt würden. Freie Arbeitsplätze, auf denen der Kläger bei den vorhandenen Sprachkenntnissen eingesetzt werden könnte, seien nicht vorhanden. Im Übrigen seien auf den vom Kläger genannten Arbeitsplätzen im Versand bzw. in der Nacharbeit die Anforderungen an die deutsche Sprache mindestens ebenso hoch, wenn nicht sogar höher, als im Bereich des Spritzgusses.

Zum weiteren Sachvortrag der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen. 24

Entscheidungsgründe 25

Die zulässige Berufung des Klägers ist begründet. 26

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 18.05.2007 nicht zum 31.12.2007 aufgelöst worden. Diese Kündigung erweist sich als sozial ungerechtfertigt. Infolge der Unwirksamkeit der Kündigung war die Beklagte zur vorläufigen Weiterbeschäftigung des Klägers zu verurteilen. 27

I 28

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist weder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Beschäftigung des Klägers im Betrieb der Beklagten entgegenstehen, bedingt, noch aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). 29

1) Der Kündigung liegt ein einheitlicher Lebenssachverhalt zugrunde, der allerdings personen- und betriebsbedingte, möglicherweise auch verhaltensbedingte Gesichtspunkte berührt. In einem solchen Fall ist die Abgrenzung, welchem dieser Bereiche die Beurteilung der Kündigung unterworfen werden soll, aufgrund der jedenfalls nicht aufgegebenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach der Sphäre auszurichten, aus der die Störung des Arbeitsverhältnisses primär kommt (vgl. BAG vom 20.11.1997, 2 AZR 643/96, NZA 1998, 323 m.w.N.). Im Entscheidungsfall ist der Kündigungssachverhalt maßgeblich durch die Entscheidung der Beklagten bestimmt, im Hinblick auf die Isozertifizierung das Anforderungsprofil am Arbeitsplatz des Klägers so zu bestimmen, dass der Stelleninhaber die deutsche Sprache nicht nur mündlich, sondern auch schriftlich beherrscht, um prozessbegleitende Dokumente lesen und Formulare gegebenenfalls auch ausfüllen zu können. Ohne diese Änderung des Anforderungsprofils hätte der Kläger, wie seit mehr als 29 Jahren, seine Arbeitsaufgabe ohne weiteres erfüllen können. Der Auslöser für die 30

Kündigungsentscheidung der Beklagten liegt damit in ihrer unternehmerischen Betätigung. Der Prüfungsmaßstab für die vorliegende Kündigung richtet sich nach den Grundsätzen für eine betriebsbedingte Kündigung (s. auch BAG vom 19.12.1991, 2 AZR 402/91, RzK I 5 c Nr. 41).

2) Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG können sich aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründen ergeben. Vorliegend geht es um innerbetriebliche Gründe. Eine Kündigung ist aus diesen Gründen gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Diese Entscheidung ist grundsätzlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (st. Rspr. des BAG, grundlegend Urteil vom 17.06.1999, 2 AZR 522/98, BAGE 92, 61). Auch die Gestaltung des Anforderungsprofils der jeweiligen Arbeitsplätze gehört zu den Unternehmensdispositionen des Arbeitgebers, für die der angegebene weite Prüfungsmaßstab gilt. Die Entscheidung des Arbeitgebers, bestimmte Tätigkeiten nur von Arbeitnehmern mit bestimmten Qualifikationen ausführen zu lassen, ist von den Arbeitsgerichten grundsätzlich jedenfalls dann zu respektieren, wenn die Qualifikationsmerkmale einen nachvollziehbaren Bezug zur Organisation der auszuführenden Arbeiten haben (jedenfalls st. Rspr. des BAG, vgl. Urteil vom 07.07.2005, 2 AZR 399/04, NZA 2006, 266 m.w.N.). Ändert der Arbeitgeber das Anforderungsprofil für Arbeitsplätze jedoch, die bereits mit langjährig beschäftigten Arbeitnehmern besetzt sind, so muss er darlegen, dass es sich bei der zusätzlich geforderten Qualifikation für die Ausführung der Tätigkeit nicht nur um eine "wünschenswerte Voraussetzung", sondern um ein nachvollziehbares, arbeitsplatzbezogenes Kriterium für eine Stellenprofilierung handelt. 31

a) Die unternehmerische Entscheidung der Beklagten muss sich im Entscheidungsfall jedoch an den Maßstäben des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes messen lassen. Es ist zwar nachvollziehbar, dass sie im Hinblick auf die Zertifizierung nach der Norm ISO/TS 16949 Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift verlangt. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass der Kläger die ihm abverlangten Kenntnisse deshalb nicht besitzt, weil er gebürtiger Spanier und in Spanien zur Schule gegangen ist. Aufgrund seiner ethnischen Herkunft beherrscht er die deutsche Sprache nicht in gleicher Weise wie vergleichbare deutsche Arbeitnehmer. Wie das Arbeitsgericht hat auch das Berufungsgericht in der mündlichen Verhandlung den Eindruck einer überdurchschnittlichen geistigen Beweglichkeit des Klägers gewonnen. Es wäre demnach davon auszugehen, dass der Kläger Deutsch lesen und schreiben könnte, wäre er hier zur Schule gegangen. Die Frage des Beklagtenvertreters, ob er Spanisch lesen und schreiben könne, hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht bejaht. Mündlich beherrscht der Kläger die deutsche Sprache so gut, dass ein Gespräch mit ihm in der mündlichen Verhandlung ohne Hinzuziehung eines Dolmetschers ohne Schwierigkeiten möglich war. Der Kläger persönlich hat seine Tätigkeit ausführlich dargestellt. 32

Allerdings hat sich die Beklagte nicht damit begnügt, die Defizite des Klägers festzustellen, sondern sich bemüht, ihm die fehlenden Fertigkeiten zu vermitteln, indem sie einen Sprachkurs angeboten hat, an dem der Kläger auch teilgenommen hat. Er hat hierdurch jedoch die notwendigen Kenntnisse nicht erworben, wie in den von der Beklagten durchgeführten verschiedenen Audits festgestellt worden ist. Weitere Sprachkurse, die zwar außerhalb der Arbeitszeit lagen, für die die Beklagte die Kosten jedoch übernommen hätte, hat der Kläger nicht besucht. Ob diese Kurse geeignet gewesen wären, ihm die nötigen Fertigkeiten zu vermitteln – es handelte sich, wie in der mündlichen Verhandlung vor dem 33

Berufungsgericht geklärt, um Volkshochschulkurse – kann dahinstehen. Dem Kläger mag zu Recht vorgehalten werden, dass er dies nicht einmal versucht hat. Im Ergebnis kommt es hierauf nicht an, sodass auch dahingestellt bleiben kann, ob die Beklagte, wie der Kläger behauptet, bei der Schichteinteilung auf die Lage der Kurse keine Rücksicht genommen hat. Indem die Beklagte auch für den Arbeitsplatz des Klägers das Anforderungsprofil so festgelegt hat, dass dieser es wegen mangelnder schriftlicher Deutschkenntnisse nicht erfüllen kann, hat sie ihn gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern benachteiligt.

b) Die unterschiedliche Behandlung des Klägers steht nicht in Einklang mit § 1 AGG, wonach unter anderem Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft verhindert bzw. beseitigt werden sollten und verstößt gegen § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG. Danach sind Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund unter anderem in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen unzulässig. Zu den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen gehören nicht nur die vertraglichen Vereinbarungen derjenigen Bedingungen, zu denen die Arbeit zu leisten ist, sondern alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände (vgl. EuGH vom 13.07.1995, NZR 1996, 121; Erf/Kom-Schlachter, 8. Aufl., § 2 AGG RdNr. 7). Erfasst werden auch Qualifikationsmerkmale, die an die Tätigkeit gestellt werden, was im Übrigen § 8 AGG zu entnehmen ist, der zulässige unterschiedliche Behandlungen wegen beruflicher Anforderungen regelt. 34

c) Dieser Verstoß hat zur Folge, dass die Kündigung der Beklagten nicht aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt ist. § 2 Abs. 4 AGG steht diesem Ergebnis nicht entgegen. Diese Vorschrift bestimmt, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes gelten. Welchen Stellenwert diese Vorschrift im Einzelnen besitzt, ist im Schrifttum umstritten (vgl. Schlachter, aaO., § 2 RdNr. 16 bis 17 m.w.N.). Hierauf kommt es für die vorliegende Entscheidung aber auch nicht an. Die Kündigung als solche ist nicht wegen Verstoßes gegen § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG unwirksam, sondern die der Kündigung zugrunde liegende unternehmerische Entscheidung, die nicht gegen geltendes Recht verstoßen darf. Im Rahmen der Anwendung der Generalklausel des § 1 Abs. 2 KSchG kommt § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG zum Tragen. Wäre das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar, so wäre die Kündigung jedenfalls auf der Grundlage nationalen Rechts nicht bereits dann unwirksam, wenn auch sie gegen § 1 Abs. 1 Nr. 2 AGG verstieße. Es bedürfte auch in diesem Fall zusätzlicher Prüfungen, z.B. am Maßstab des § 242 BGB. 35

d) Durch die von der Beklagten an die schriftlichen Deutschkenntnisse des Klägers gestellten Anforderungen wird dieser wegen seiner ethnischen Herkunft mittelbar benachteiligt (§ 3 Abs. 2 AGG). 36

aa) Als Angehöriger eines fremden Volkes bzw. einer fremden Kultur wird er von dem Merkmal der ethnischen Herkunft erfasst (Falke in Rust/Falke, § 1 AGG RdNr. 20). 37

bb) Er wird durch die Anforderungen schriftlicher Deutschkenntnisse "in besonderer Weise" benachteiligt, weil er als gebürtiger Spanier, der in Spanien seine Schulbildung genossen hat, diese Anforderung weniger leicht erfüllen kann als deutsche bzw. in Deutschland in der Schule ausgebildete Personen. Dies ist ausreichend, um das Tatbestandsmerkmal zu erfüllen (vgl. Erf/Kom-Schlachter, aaO., § 3 RdNr. 8). Deutlich wird dies im vorliegenden Verfahren auch daran, dass im Betrieb der Beklagten weitere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wie der Kläger von dieser Anforderung betroffen sind. Alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen des externen Audits vom 12.04.2007 waren ausländischer Herkunft. 38

39

cc) Die ungünstigere Behandlung von Personen, die Träger eines Diskriminierungsmerkmals nach § 1 AGG sind, ist allerdings zulässig, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erzielung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Es handelt sich hierbei um Rechtfertigungsgründe. Differenzierende Regeln oder Maßnahmen, die nicht unmittelbar an das geschützte Merkmal anknüpfen, dürfen verwendet werden, sofern sie in einem erkennbaren Sachzusammenhang zu einem rechtmäßigen Ziel stehen. Mithin muss die Differenzierung einem selbst nicht diskriminierenden Zweck dienen und sie muss in einer dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechenden Weise eingesetzt werden (Erf/Kom-Schlachter, aaO., RdNr. 9). Auf statistische Feststellungen kommt es nach der Bestimmung des § 3 Abs. 2 AGG nicht an.

dd) Die Beklagte verfolgt ein rechtmäßiges und sachlich gerechtfertigtes Ziel, wenn sie anstrebt, die Anforderungen der Qualifikationsnorm Iso-TS 16949 dadurch zu erfüllen, dass die Mitarbeiter in der Lage sind, die prozessbegleitenden Dokumente wie Arbeitsanweisungen und Prüfanweisungen zu lesen. Die Beklagte selbst hat, indem sie denjenigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die hierzu nicht in der Lage waren, ermöglichte, an einem Sprachkurs während der Arbeitszeit, dessen Kosten von ihr übernommen worden sind, teilzunehmen, verdeutlicht, dass sie zur Erreichung dieses Ziels bereit ist, eigene Anstrengungen zu unternehmen. Hierdurch wird zugleich erkennbar, dass es sich um eine durchaus angemessene Anforderung zur Erreichung des angestrebten Ziels handelt. 40

ee) Jedoch hat sich die Kammer nicht davon zu überzeugen vermocht, dass schriftliche Sprachkenntnisse für die Beachtung der Qualitätsnorm auch erforderlich sind. Dies geht weder aus der Stellenbeschreibung vom 30.10.2001 noch aus der Betriebsvereinbarung vom 30.06.2006 hervor. In beiden Dokumenten werden keine arbeitsplatzbezogenen Kriterien aufgestellt. Die Betriebsvereinbarung regelt lediglich die Voraussetzungen für die Durchführung des internen Audits zur Ermittlung der Mitarbeiterqualifikation. Die Stellenbeschreibung kann auch nicht als eine Vereinbarung über die am Arbeitsplatz des Klägers erforderlichen Voraussetzungen zwischen den Parteien angesehen werden. Es handelt sich, wie der Name schon sagt, um eine "Beschreibung" der vom Kläger auszuführenden Tätigkeit. Mit seiner Unterschrift hat der Kläger lediglich zum Ausdruck gebracht, dass er diese zur Kenntnis genommen hat. Vertragsrechtliche Elemente enthält dieses Dokument nicht. Auch externe Vorgaben für das Erfordernis der schriftlichen Beherrschung der deutschen Sprache liegen nicht vor. In der Qualitätsnorm selbst wird darauf abgestellt, dass das Personal, das die Produktqualität beeinflussende Tätigkeiten ausübt, "fähig" sein muss. 41

Gerade diese Fähigkeit hat der Kläger in der Vergangenheit bewiesen. Er hat mehr als 29 Jahre ohne Beanstandungen seine Tätigkeit ausgeführt, dies auch seit der Zeit, seit der die Beklagte nach ihrem Vortrag die Zertifizierung besitzt. Insoweit ist nicht erkennbar, dass die mangelnden schriftlichen Deutschkenntnisse des Klägers Auswirkungen auf die Qualität der ihm übertragenen Arbeiten besitzen. Auch ohne schriftliche Deutschkenntnisse ist der Kläger bei der einfachen Arbeitsaufgabe, die nach der Stellenbeschreibung weder eine Ausbildung noch Berufserfahrung erfordert, in der Lage, aufgrund seiner jahrzehntelangen Erfahrung ggfs. mit Hilfe mündlicher Erklärungen die Tätigkeit fehlerfrei auszuführen. Dies gilt auch für einen Teil der Werkerselbstprüfung, und zwar die visuelle Prüfung. Diese gehört zu den vom Kläger durchgeführten Tätigkeiten. Nach den beispielhaft überreichten Arbeits- und Prüfanweisungen (Bl. 157 und 166 d.A.) hat eine qualitative Prüfung der Teile vom Werker stattzufinden, die er visuell mit Hilfe von Referenzmustern durchführt. Bei den im Einzelnen zu überprüfenden Qualitätsmerkmalen, hinsichtlich derer eine Sichtkontrolle durchzuführen ist, handelt es sich um mögliche Fehler (z.B. Gratbildung, Schlieren, Druck- und Brandstellen, 42

vollständige Ausspritzung, Ziehstellen usw.), die dem Kläger als erfahrenen Werker auch ohne Kenntnis der genauen schriftlichen Prüfanweisung sofort auffallen müssen. Die Prüfmerkmale für das zu fertigende Teil "Halter Handbremskonsole" sind identisch mit den Prüfmerkmalen, die für das Teil "Steuer-Vertikallam" in der Fehlercheckliste für Werker (Bl. 65 d.A.) aufgeführt sind. Für diese ist zwischen den Parteien unstreitig, dass der Kläger Eintragungen vornimmt. Auch die Arbeits- und Prüfanweisung für das Teil "Abdeckung Quertrawerse hinten" enthält mit Ausnahme des zusätzlichen Merkmals "Beschädigungen" alle Prüfmerkmale, die auch in den anderen beiden überreichten Formularen aufgeführt sind. Dass "Beschädigungen" auch ohne schriftliche Anweisung erkannt werden müssen, erscheint allerdings selbstverständlich. Die Befolgung einer schriftlichen Anweisung ist danach zur Feststellung dieser Qualitätsmängel nicht erforderlich, was sich auch daraus ergibt, dass Beanstandungen der Tätigkeit des Klägers nicht vorliegen. Als bei Feststellung eines Fehlers zu ergreifende Maßnahme ist in den Arbeits- und Prüfanweisungen (Bl. 157 und 166 d.A.) festgehalten, dass eine sofortige Meldung stattzufinden hat. Auch hierfür ist die schriftliche Kenntnis der deutschen Sprache nicht erforderlich, es folgt aus der Art des Arbeitsvorgangs, dass bei aufgetretenen Fehlern eine sofortige mündliche Meldung nötig ist, um den Produktionsvorgang gegebenenfalls zu stoppen. Auch in der Stellenbeschreibung ist eine schriftliche Meldung nicht vorgesehen.

Allerdings ist der Kläger, wie nach den Erklärungen beider Parteien vor dem Berufungsgericht unstreitig ist, nicht in der Lage, Messprüfungen durchzuführen. Dies hat die Beklagte bei der Arbeitsorganisation in der Weise berücksichtigt, dass eine solche Prüfung von Mitarbeitern der Qualitätskontrolle vorgenommen wird. Ob dies für alle im Spritzguss beschäftigten Werker oder nur für den Kläger gilt, ist zwischen den Parteien streitig. Dem braucht jedoch nicht weiter nachgegangen zu werden. Aus dem Umstand, dass es der Beklagten möglich ist, die Arbeitsaufgabe des Klägers so zu organisieren, dass dieser Tätigkeitsanteil, den er wegen fehlender schriftlicher Deutschkenntnisse nicht ausführen kann, von anderen Personen übernommen wird, ergibt sich, dass eine Alternative vorhanden ist, bei der das nach § 1 AGG geschützte Merkmal keine Rolle spielt. Durch diese Alternative ist die Beklagte nicht in unzumutbarer Weise belastet. Dies folgt bereits daraus, dass sie selbst zur Begründung ihrer Maßnahme hierauf gar nicht abgestellt hat, sondern dieser Nachteil der fehlenden schriftlichen Deutschkenntnisse des Klägers erst in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht erkennbar wurde. Die Beklagte hat sich vielmehr allgemein auf die fehlenden schriftlichen Deutschkenntnisse im Hinblick auf die Qualitätsnorm berufen. Es ist jedoch nicht deutlich geworden, dass die Qualitätsnorm eine Organisation der Arbeit des Klägers, wie sie tatsächlich stattgefunden hat, nicht zulässt. 43

e) Fehlt es damit schon an der Erforderlichkeit der objektiv vorliegenden unterschiedlichen Behandlung des Klägers, so ist die weitere in § 8 AGG genannte Voraussetzung für deren Zulässigkeit, dass diese wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, ebenso wenig nicht erfüllt. 44

Damit erweist sich die unternehmerische Entscheidung der Beklagten, das Anforderungsprofil an den Arbeitsplatz des Klägers so zu definieren, dass die schriftliche Beherrschung der deutschen Sprache erforderlich ist, als unzulässig. Ein betriebsbedingter Kündigungsgrund liegt nicht vor. 45

II 46

Infolge der Unwirksamkeit der Kündigung ist die Beklagte auch zur vorläufigen Weiterbeschäftigung des Klägers verpflichtet. 47

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (GS vom 27.02.1985, GS 1/84, DB 1985, 2197) kann der Arbeitnehmer verlangen, vorläufig weiterbeschäftigt zu werden, wenn er ein noch nicht rechtskräftiges positives Kündigungsschutzurteil erlangt hat und wenn die Interessen des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung die des Arbeitgebers an einer Nichtbeschäftigung übersteigen. Dies ist nach einem der Kündigungsschutzklage stattgebenden instanzgerichtlichen Urteil der Fall. Diesem Anspruch entgegenstehende Interessen der Beklagten hat diese nicht vorgetragen. 48

Der Anspruch des Klägers ist darauf gerichtet, als Maschinenbediener zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt zu werden. Der Inhalt des Beschäftigungsanspruchs ist zwischen den Parteien nicht streitig. 49

III 50

Als unterliegende Partei hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 91 ZPO). 51

Die Revision war nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. 52

Hackmann	Quenkert	Krause

53

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE