

# Die Diskriminierungsrelevanz des Themas Sprachkenntnisse beim Zugang zu Arbeit und am Arbeitsplatz aus sprachwissenschaftlicher und rechtlicher Perspektive

Interdisziplinäres Gutachten  
zur Festlegung und Überprüfung von Deutschkenntnissen in  
Stellenprofilen, Bewerbungsverfahren und am Arbeitsplatz

## Autoren:

### Rechtsanwalt Sebastian Busch

Osdorfer Weg 25  
22607 Hamburg  
anwalt@s-busch.de

### Univ.-Prof. Dr. Bernd Meyer

Arbeitsbereich Interkulturelle Kommunikation  
Fachbereich 06, Translations-, Sprach-, und Kulturwissenschaft  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
[www.bemey.de](http://www.bemey.de)  
[meyerb@uni-mainz.de](mailto:meyerb@uni-mainz.de)

### Im Auftrag des Projekts

migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“ von basis & woge e.V. im IQ Netzwerk  
Hamburg NOBI, [birte.weiss@basisundwoge.de](mailto:birte.weiss@basisundwoge.de)



## Inhaltsverzeichnis

<b>0. Einleitung (Birte Weiß, basis &amp; woge e.V.) .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Benachteiligung durch Sprache: sprachwissenschaftliche Perspektiven</b>	
1.1. <i>Deutsche Mehrsprachigkeit und „konsolidierte Einsprachigkeit“</i>	8
1.2. <i>Subtile Formen von Ausgrenzung: „Sprachliche Paranoia“ und „Linguizismus“</i>	11
1.3. <i>Sprachniveaus, Sprachtests und der europäische Referenzrahmen</i>	12
<b>2. Benachteiligung aufgrund von Sprache: Rechtliche Grundlagen .....</b>	<b>16</b>
2.1. <i>Internationaler und Europäischer Rechtsrahmen</i>	16
2.2. <i>Sprachkenntnisse und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz</i>	17
2.3. <i>Institutioneller Rassismus</i>	18
2.4. <i>Empfehlungen für die Verbesserung der Teilhabe</i>	19
<b>3. Sprache und Recht: Beispiele aus der Rechtsprechung und der Beratungspraxis ..</b>	<b>20</b>
3.1. <i>Arbeitsgericht Berlin – „Muttersprache Deutsch“</i>	20
3.2. <i>Arbeitsgericht Hamburg – „Deutschtest“ am Telefon</i>	21
3.3. <i>BAG / LAG Hamm – Kündigung wegen mangelnder Deutschkenntnisse</i>	22
<b>4. Anforderungen an den Umgang mit Sprachkenntnissen und Handlungsempfehlungen für Akteure.....</b>	<b>23</b>
4.1. <i>Arbeitgeber</i>	23
4.2. <i>Betriebsräte</i>	24
4.3. <i>Arbeitsverwaltung</i>	24
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>26</b>

## 0. Einleitung

Dieses Gutachten entstand auf Initiative des Projekts „*migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!*“ von basis & woge e.V. in Hamburg. Als Projekt des IQ Netzwerks Hamburg NOBI entwickelt *migration.works* Arbeitsmaterialien, Fortbildungen und Handlungsempfehlungen zum Abbau von Diskriminierung von Migrant\_innen beim Arbeitsmarktzugang. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie Erfahrungen aus der Antidiskriminierungsberatung bieten dabei einen Orientierungsrahmen. Die Entwicklung von Expertise gehört zu den Aufgaben des Projekts. Diese wird für verschieden Arbeitsmarktakteure und Gremien innerhalb und außerhalb des Netzwerk IQ aufbereitet, veröffentlicht und nutzbar gemacht.

In der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund, Migrant\_innen, People of Color<sup>1</sup>, die Diskriminierungsfälle melden, spielt das Thema Deutschkenntnisse in verschiedenen Lebensbereichen eine gewichtige Rolle. In der Antidiskriminierungsberatung von basis & woge e.V. fielen v.a. Fälle auf, die mit dem Thema „Deutschkenntnisse als berufliche Anforderung“ zu tun haben. Dabei spielen die Anforderungen eine ganz unterschiedliche Rolle, mal als Kündigungsgrund, mal als Nichteinstellungsgrund, mal geht es um die Qualität der Deutschkenntnisse und mal um den Dialekt. Und damit verbunden zeigt sich, dass mit dem Thema Sprache aus der Perspektive von Diskriminierungsrisiken verschiedene Fragen verhandelt werden – Ressentiments, mangelndes Eingehen öffentlicher Verwaltung auf die Möglichkeiten und Anforderungen, die mehrsprachige Kund\_innen mitbringen oder Leistungsanforderungen, die an berufliche Einsatzfelder gekoppelt werden. Auch können Einstellungsverfahren, die Mehrsprachigkeit nicht berücksichtigen indirekt diskriminierend wirken. Die unterschiedlichen Fälle vereint, dass das, was als Anforderung an Deutschkenntnisse vermeintlich klar und über jeden Diskriminierungsvorwurf erhaben formuliert wird, diffus ist und als allgemeingültige Norm ausgesprochen wird, ohne dass sie hinreichend transparent gemacht und für Betroffene überprüfbar wäre - bis hin zu bei näherer Betrachtung irrationalen Argumenten.

Einige Einblicke auf solche Diskriminierungsfälle sollen dies veranschaulichen:

### ***Filialleiter in einer Apotheke***

*Herr Yildirim arbeitet in einer städtischen Hauptapotheke als angestellter Apotheker. Nach einem Jahr bekommt er das Angebot, eine Filiale in einem kleinen Dorf zu leiten. Im dritten Monat seiner Tätigkeit wird er plötzlich ohne Vorwarnung oder Abmahnung vor die Tür gesetzt. Mündlich wird ihm das*

---

<sup>1</sup> Die Bezeichnungen und Selbstbezeichnungen von und für Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren, sind unterschiedlich und werden von mir je nach Kontext unterschiedlich verwendet, weil auch die Ratsuchenden, um die es geht, unterschiedliche Perspektiven und Anliegen an die Verwendung von Begriffen, Namen etc. haben. Der Begriff Menschen mit Migrationshintergrund bezieht sich auf den Mikrozensus. People of Color ist eine politische (Selbst-)Bezeichnung, bei der nicht die Hautfarbe gemeint ist, sondern die eine benachteiligte Position im gesamtgesellschaftlichen Kontext im Vergleich zu weißen Menschen markiert.

*sofortige Ende seiner Tätigkeit damit begründet, dass es Beschwerden wegen seiner unverständlichen und schlechten Aussprache gegeben habe. Der Chef räumt auf Nachfrage zwar ein, dass dies in seinen Augen nicht stimme, es habe jedoch Beschwerden von wichtigen Personen und Arztpraxen im Dorf gegeben, denen er nachgehen müsse.*

### **In der Behörde**

*Herr Gómez möchte einen Termin beim Jobcenter vereinbaren. Er wird durch eine Beraterin begleitet, die übersetzen will. Sie bittet ihn, etwas früher ins Jobcenter zu gehen und schon einmal eine Wartenummer zu ziehen. Als die Beraterin ankommt, berichtet Herr Gómez, dass er keine Wartenummer bekommen habe. Die Beraterin fragt nach und bekommt die Antwort, Herr Gómez habe auf Englisch nach der Nummer gefragt und hier im Jobcenter sei die Amtssprache Deutsch. Deswegen habe man ihn wegschicken müssen. Auch die folgende Beratung verläuft sehr ruppig und abfällig Herrn Gómez gegenüber.*

### **Deutschkenntnisse für Lagerarbeit**

*Herr H. ist bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt. Er wird in einem Unternehmen als Lagerarbeiter eingesetzt. Er bekommt einen Spint zugewiesen, einen Chip für die Zeiterfassung, wird eingearbeitet und am Ende des ersten Tages bestätigen ihm der Vorarbeiter und zwei weitere Mitarbeiter gute Arbeit, erzählen aber auch, dass der Chef sich darüber echauffiert habe, dass Herr H. kein Deutscher sei und warum er auf den Arbeitsplatz vermittelt worden sei, er hätte doch jemand anderes für den Arbeitsplatz vorgesehen.*

*Am nächsten Tag erhält Herr B. eine Kündigung der Zeitarbeitsfirma. Ihm wird mitgeteilt, dass der Arbeitgeber der Firma ihn aufgrund von „für seine Verhältnisse unzureichenden Deutschkenntnissen“ freigemeldet habe, die Kündigung wird damit begründet, dass kein geeigneter Anschlussauftrag für ihn vorhanden sei.*

### **Klage gegen Benachteiligung im Bewerbungsverfahren**

*Frau P ist Journalistin mit Berufserfahrungen als PR-Beraterin. Sie bewirbt sich auf eine Stelle als Managerin für Public Relation in einem Internetunternehmen. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten soll auf der Entwicklung von PR-Konzepten und Maßnahmen sowie deren Umsetzung liegen. In der Stellenausschreibung steht als Voraussetzung u.a.: „Deutsch (Muttersprache) und Englisch beherrschen Sie in Wort und Schrift.“ Frau P ist über diese Formulierung verwundert, da sie aber Deutsch auf Erstsprachniveau spricht und alle sonstigen Qualifikationen vorweisen kann, bewirbt sie sich optimistisch. Sie wird von der Mitarbeiterin einer Personalagentur kontaktiert und schon im Telefonat darauf hingewiesen, dass es ein Problem mit ihrem Akzent geben könne. Die Mitarbeiterin ist aber von dem Gespräch so angetan, dass sie die Unterlagen weiterleitet. Frau P wird von dem Personalverantwortlichen des Unternehmens angerufen und es findet ein telefonisches Bewerbungsgespräch statt. Im Anschluss erhält sie eine Absage.*

*Auf mehrmalige Nachfrage erfährt sie, dass ein Grund für die Entscheidung ihre „unsaubere“ Aussprache gewesen sei.<sup>2</sup>*

Bei der Suche nach Argumentationsgrundlagen für die Bearbeitung einzelner konkreter Fälle in der Beratung fiel auf, dass die Themenstellung, die sprachwissenschaftliche wie juristische Fragen aufwirft, in der bundesdeutschen Fachdiskussion aus der Antidiskriminierungsperspektive noch wenig verschriftlicht ist. Das hat basis & woge e.V. veranlasst, gemeinsam mit den Autoren Fragestellungen zu entwickeln, die von diesen in dem Gutachten bearbeitet werden. Wir erhoffen uns erste Impulse für die Fachdiskussion, die perspektivisch zu Arbeitsgrundlagen in Fortbildung und Beratung führt.

Zielgruppe des vorliegenden Gutachtens sind Arbeitsmarktakteure, insbesondere Arbeitgeber, Kammern, Arbeitsverwaltungen, aber auch Multiplikator\_innen, Berater\_innen, Antidiskriminierungsverbände sowie Migrant\_innenorganisationen.

In dem Gutachten wird diskutiert, wie die Forderung nach besonderen Deutschkenntnissen bei der Einstellung und Beschäftigung von Arbeitnehmer\_innen aus juristischer und sprachwissenschaftlicher Sicht zu bewerten ist, welche Muster des Umgangs mit gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit dabei deutlich werden und unter welchen Voraussetzungen man eine solche Forderung überhaupt fachlich begründen und mit den Anforderungen an gesellschaftliche Integration in einem Einwanderungsland vereinbaren kann. Das Ziel ist, die Relevanz des Themas „Sprachkenntnisse“ aus sprachwissenschaftlicher und rechtlicher Perspektive aufzuzeigen, insbesondere seine Diskriminierungsrelevanz, die sich aus dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz und EU-Richtlinien ergibt.

In dem Bemühen, den Schutz von Arbeitnehmer\_innen vor Diskriminierung zu verbessern, setzen sich die Autoren insbesondere mit der Frage auseinander, inwieweit und in welchen Fällen pauschale und überhöhte Anforderungen an Kenntnisse des Deutschen inadäquat und aus Perspektive des Diskriminierungsschutzes rechtswidrig sind. Zudem wird diskutiert, welche sprachlichen Anforderungen differenziert nach Berufsbildern angesetzt werden können, wie sie festzulegen sind und welche Sprachstandsfeststellungsverfahren zur Überprüfung notwendig und angebracht wären. Zusätzlich zur Entwicklung von Kriterien für die Beurteilung von benachteiligenden Praktiken im Kontext von berufsbezogener Mehrsprachigkeit entwickeln die Autoren also auch Vorschläge, wie die Sprachkompetenzen von Arbeitnehmer\_innen im beruflichen Kontext adäquat behandelt werden können.

*Birte Weiß, Projekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“ von basis & woge e.V. im IQ-Netzwerk Hamburg NOBI, birte.weiss@basisundwoge.de*

---

<sup>2</sup> Die beschriebenen Fälle sind anonymisierte Beratungsfälle von basis & woge e.V. Vgl. basis & woge e.V. (Hg.): Diskriminierungsreport Hamburg. 2013.

## Benachteiligung durch Sprache: sprachwissenschaftliche Perspektiven

Diskriminierung durch Sprache findet nicht erst durch verbale Beleidigungen und Schmähungen statt. Eine subtilere Form der Ausgrenzung sind z.B. offizielle oder inoffizielle Regelungen zum Gebrauch bestimmter Sprachen im öffentlichen Raum. Solche Regelungen existieren bis heute in vielen Ländern. Sie wurden in Europa erst vor einigen Jahrzehnten aufgehoben und betrafen in Spanien z.B. Sprachen wie Baskisch oder Katalanisch. Sprache kann also nicht nur Gemeinschaft stiften, sondern auch als Mittel der Ausgrenzung dienen – absichtlich oder unabsichtlich, durch Sprachbarrieren, Verbote usw. Dabei entfaltet eine emanzipatorisch gemeinte Maßnahme nicht immer die entsprechende Wirkung. So führt etwa heute die Einführung von Katalanisch als regionaler Amtssprache in Katalonien dazu, dass spanische Staatsbürger, die kein Katalanisch sprechen, sich nicht für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst bewerben können. Eine Form der Ausgrenzung wird so durch eine andere ersetzt.

Benachteiligung durch Sprache kann also mehr oder weniger intendiert sein und in variierender Offenheit praktiziert werden. Häufig spielen dabei normative Auffassungen eine Rolle, die von einer Identität von Sprache, Kultur und Territorium ausgehen. Diese Auffassung ist jedoch letztlich nur nationalistisches Wunschdenken – de facto besteht diese Einheit nicht (Loenhoff 2003).

Ausgrenzung muss nicht absichtsvoll geschehen. Piller & Takahashi 2011 berichten in einem Artikel zum Thema „Sprache und Migration“ über einen polnischen Fluggast, der im Oktober 2007 ohne Englisch-Kenntnisse zu einem Familienbesuch nach Vancouver reist. Er erreicht den Flughafen von Vancouver nach einem zehnstündigen Interkontinental-Flug und irrt stundenlang durch den Ankunftsbereich – vermutlich in dem Glauben, es werde ihn dort schon jemand abholen. Der Passagier wird schließlich auffällig und aggressiv, die Sprachschwierigkeiten verstärken seine Aufgeregtheit, die Polizei schreitet ein und beschießt den Passagier mit einer Taser-Pistole. Er stirbt nach wenigen Minuten an einem Herzanfall. Wie Piller & Takahashi feststellen ist sein Tod nicht nur auf polizeiliches Versagen zurück zu führen, sondern auch auf seine „inability to communicate in an unfamiliar context“, die ihn auffällig werden ließ und zum Ziel polizeilicher Gewalt machte.

Im tragischen Fall dieses Passagiers lag keine besondere Diskriminierungsabsicht vor – es gab eben einfach niemanden, der auf dem Flughafen von Vancouver auf Polnisch kommunizieren könnte. Der Fall eskaliert daraufhin, und man kann der Polizei den Vorwurf machen, voreilig körperliche Gewalt eingesetzt zu haben. Es liegt jedoch auch an der sprachlichen Verfassung des Flughafens, dass es zu dieser Eskalation kommt. Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund von Sprache sind also nicht nur das Ergebnis von expliziten Abwertungen und offenen Verboten, sondern auch von Einstellungen zu Sprachen und impliziten Sprachregimes, mit denen bestimmte Sprachen zum selbstverständlichen Normalfall werden, während alle anderen Sprachen (und damit ihre SprecherInnen) sich in unbeachtliche Ausnahmen verwandeln.

## **1.1. Deutsche Mehrsprachigkeit und „konsolidierte Einsprachigkeit“**

Die Auffassung, dass der Gebrauch einer bestimmten Sprache der Normalfall sei und alle anderen Arten der Kommunikation sich dieser Normalität unterordnen müssten, geht meist auch mit einer negativen Sicht auf mehrsprachige Kommunikation einher.

„Mehrsprachige Kommunikation“ bezeichnet verschiedene Modi der Kommunikation, wie etwa Sprachmischungen, nichtmuttersprachlichen Sprachgebrauch oder auch durch Dritte vermittelte Kommunikation (Dolmetschen und Übersetzen) (House & Rehbein 2004).<sup>3</sup> Formen der mehrsprachigen Kommunikation sind in Deutschland kein neues Phänomen und werden seit ca. 30 Jahren im Zuge der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Immigration und Integration auch verstärkt untersucht. Bis heute aber gehen die Bewertungen im öffentlichen Diskurs weit auseinander – je nachdem um welche Sprachen und um welche Verwendungszusammenhänge es geht. Während Sprachen wie Englisch, Spanisch oder auch Chinesisch aufgrund ihrer vermuteten oder tatsächlichen Bedeutung für den globalen Handel und Austausch meist ein großes Interesse entgegengebracht wird, wird die Beherrschung der in Deutschland weit verbreiteten Herkunftssprachen Türkisch und Russisch und ihre Verwendung in alltäglichen Handlungszusammenhängen meist weniger positiv gesehen. Dies wurde z.B. 2008 deutlich, als die CDU auf einem Parteitag eine Initiative zum Schutz des Deutschen vorstellte. Durch Aufnahme eines Passus wie „Die Sprache der Bundesrepublik Deutschland ist deutsch“ in das Grundgesetz sollte, so die nicht von der Hand zu weisende Vermutung von MigrantInnenverbänden, dem Gebrauch des Deutschen ein normativer Charakter verliehen werden. Entsprechend behauptete ein Kommentator in der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“, das Deutsche sei nun mal die „Umgangssprache in Deutschland“.

Würde die deutsche Sprache tatsächlich so unangefochten die tägliche Sprachverwendung dominieren, gäbe es Vorschläge wie den der CDU vermutlich nicht. In Wirklichkeit kommunizieren täglich Millionen Einwohner Deutschlands und deutsche Staatsangehörige auch in anderen Sprachen als dem Deutschen. Insbesondere Russisch und Türkisch, verstärkt aber auch Polnisch spielen eine Rolle im deutschen Alltag. Trotzdem zeigt sich im öffentlichen Diskurs über Mehrsprachigkeit, und auch in den politischen Initiativen, ein ambivalentes Verhältnis zu dieser Vielfalt, die teils erwünscht ist, teils als nützlich angesehen wird und zugleich aber auch störend oder identitätsbedrohend zu wirken scheint.

Während beispielsweise Herkunftssprachen von MigrantInnen generell eher nicht als förderwürdig angesehen werden, erfahren etwa einheimische Minderheitensprachen wie Niederdeutsch oder Friesisch unter dem Schutz der EU-Charta der Minderheitensprachen teilweise einen Ansehenszuwachs. Dieser schlägt allerdings nicht unbedingt auf die Sprachpraxis durch: Reershemius 2011 stellt etwa fest, dass der Status des Niederdeutschen steigt, während die Zahl der SprecherInnen abnimmt.

---

<sup>3</sup> „Muttersprachlichkeit“ bzw. „nativeness“ wird in der Spracherwerbsforschung im Anschluss an Cook 1991 kritisch diskutiert, weil damit einer Sprachgemeinschaft ein homogener, standardisierter Sprachgebrauch unterstellt wird, obwohl bei genauerer Betrachtung das individuelle Sprachwissen und die Sprachpraxis von Variabilität und diachroner Veränderung geprägt sind (vgl. Hall, Cheng und Carlsson 2006).



Während also dem Niederdeutschen mit Bezug auf die EU-Charta mehr und mehr ein offizieller Status zugesprochen wird (in norddeutschen Bundesländern nahezu dem einer zweiten Amtssprache) wäre eine solche Entwicklung für andere Sprachen, trotz ihrer mindestens ebenso großen Anzahl von SprecherInnen, bisher völlig undenkbar.

Wie verbreitet also ist Kommunikation in den Herkunftssprachen von MigrantInnen in Deutschland? Seit einigen Jahren wird immerhin versucht, die Mehrsprachigkeit von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland zu ermitteln. Dies geschieht meist anhand von Selbsteinschätzungen der Befragten, die in repräsentativen Samples erfasst werden. Anders als in den USA oder Australien werden Sprachkenntnisse also nicht im Rahmen des Zensus erhoben, sondern anhand kleinerer Stichproben im Rahmen von Studien, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) organisiert werden. Eine Veröffentlichung des BAMF zum Thema sprachliche Integration (Haug 2008, 45) zeigt, dass es alters- und auch geschlechtsabhängig in jeder Migrantengruppe eine größere Minderheit (meist zwischen 20% und 30%) gibt, die ihre Deutschkenntnisse als gering einschätzt. Die Studie zieht daraus in Bezug auf den Sprachgebrauch in Einwandererfamilien ein widersprüchliches Fazit:

*„Auch wenn in den Familien nur selten Deutsch die dominante Sprache ist und die meisten Familien die Sprache des Herkunftslandes oder einen Mix aus Deutsch und der Herkunftssprache nutzen, zeigen sich die meisten Zuwanderer und ihre Nachkommen mit ihren Deutschkenntnissen den Anforderungen in Alltagssituationen gewachsen. Die meisten Schwierigkeiten gibt es dabei, Angelegenheiten des täglichen Lebens selbstständig mit den jeweils zuständigen Behörden (z. B. Einwohnermeldeamt, Kraftfahrzeugzulassungsstelle, Arbeitsamt) zu erledigen. Aber auch die Nutzung der deutschen Medien und die Kommunikation mit Deutschen fallen relativ vielen Migranten schwer.“*

Einwanderer fühlen sich der Kommunikation in Alltagssituationen gewachsen, haben aber Schwierigkeiten, Angelegenheiten des täglichen Lebens zu erledigen – diese widersprüchliche Diagnose kann möglicherweise dadurch erklärt werden, dass MigrantInnen ihre Angelegenheiten zum Teil in anderen Sprachen oder mit Hilfe von sprachlichen MittlerInnen erledigen. Schon aufgrund der unterschiedlichen Grade der Beherrschung des Deutschen ist also davon auszugehen, dass neben dem Deutschen auch andere Sprachen in deutschen Institutionen und an deutschen Arbeitsplätzen *de facto* verwendet werden – allein aufgrund der variierenden sprachlichen Kompetenzen der migrantischen KundInnen, KlientInnen und MitarbeiterInnen.

Anhand der Darstellung in Tabelle 1 wird deutlich, dass die Selbsteinschätzungen über verschiedene Gruppen hinweg variieren. So schätzen Russlanddeutsche ihre Deutschkenntnisse relativ hoch ein, während TürkInnen sich selbst häufiger eingeschränkte Deutschkenntnissen attestieren. Und auch innerhalb einzelnen Gruppen variieren die Einschätzungen der Befragten: während z.B. Sprecherinnen mit Türkisch als Herkunftssprache ihre Deutschkenntnisse als schlechter einschätzen als die Männer derselben Altersgruppe, ist es bei Polinnen umgekehrt (vgl. auch Meyer 2009, 14).

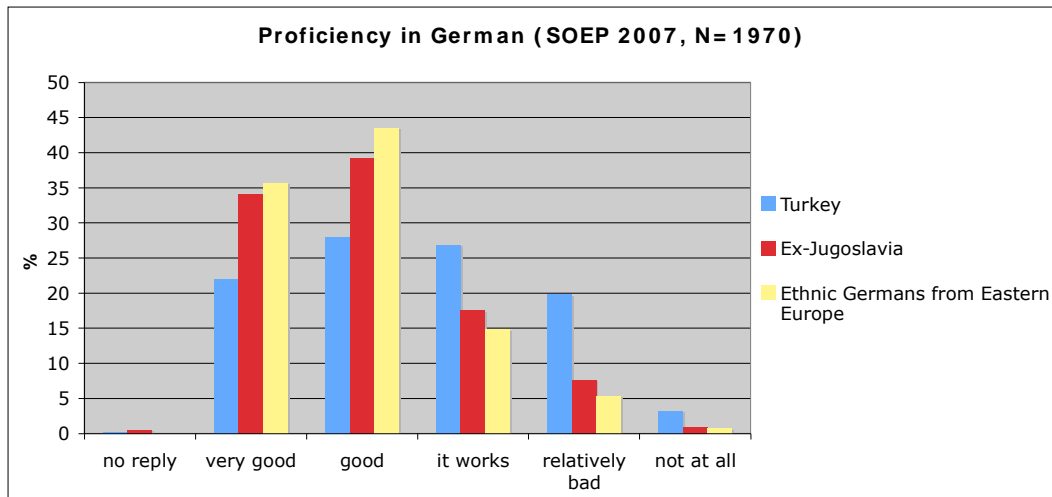


Tabelle 1: *Selbsteinschätzungen der Sprachkenntnisse in drei verschiedenen MigrantInnengruppen*

Die sprachliche Vielfalt im Alltag steht in einem Spannungsverhältnis zur politischen Konzeption der Nation als einer kulturell und sprachlich homogenen Entität. Ungeachtet ihrer inneren sprachlichen Vielfalt basieren insbesondere europäische Staaten daher häufig auf der Vereinheitlichung und Standardisierung der Nationalsprachen und ihrem exklusiven Ausbau für ein breites Spektrum kommunikativer Zwecke. Ehlich 2007 spricht in diesem Zusammenhang von der „konsolidierten Einsprachigkeit“ der Nationalstaaten, bei dem der jeweiligen National-Sprache eine entscheidende Rolle für die Identitätskonstruktion des staatlichen Gebildes zukommt. Dies hat Konsequenzen für alle Sphären des gesellschaftlichen Lebens, weil damit Einsprachigkeit fest „im System der stillschweigenden Voraussetzungen, über die wir gar nicht mehr nachdenken“ verankert wird (Ehlich 2007, 20). Je tiefer das einsprachige Ideal im gesellschaftlichen Denken wurzelt, desto nachvollziehbarer und natürlicher erscheinen die sprachbezogenen Einschränkungen und Gebote, die dieses Ideal stützen.

Der Verzicht darauf, sprachliche Vielfalt aktiv zu propagieren und auch zu praktizieren, führt jedoch gesellschaftlich nicht einfach zum Verschwinden ethnischer Gruppen und ihrer Sprachen sondern bedroht substantiell die gesellschaftlichen Institutionen und ihre Funktionsweise. Damit bekommt die Anerkennung der mehrsprachigen Realität für das Funktionieren demokratischer Gesellschaften eine zentrale Bedeutung. Diese beziehen schließlich ihre Legitimität aus der Teilhabe der Bevölkerung an der Gestaltung des öffentlichen Lebens. Dementsprechend betont die US-Juristin Cristina Rodriguez die institutionelle und politische Notwendigkeit, sich der mehrsprachigen Realität zu stellen:

*„In accommodating speakers of multiple languages in a given institution, we should focus on promoting social investment by individuals and groups, as well as preserving individual control over matters of deeply personal concern, rather than on the survival of particular languages or cultures.“* (Rodriguez 2006, 688).<sup>4</sup> Es geht aus dieser Sicht also

<sup>4</sup> Ähnlich argumentiert auch Ricento 2005, der davor warnt, den Schutz von Minderheitensprachen aus dem etwaigen wirtschaftlichen oder wissenschaftlichen Nutzen dieser Sprachen abzuleiten, da diese Interessen variabel und kurzfristig seien. Piller & Takahashi 2011 betonen, dass ethnische Vielfalt vor allem unter dem Gesichtspunkt sozialer Inklusion behandelt werden müsse, wobei Mehrsprachigkeit an sich nicht automatisch inkludierend wirke.

bei der Propagierung einer mehrsprachigen Praxis nicht um die Bewahrung eines kulturellen Erbes oder um Sonderrechte für einzelne ethnische Gruppen, sondern um das Funktionieren demokratischer Institutionen und ihren Anspruch, Partizipation für alle zu ermöglichen.

## **1.2. Subtile Formen von Ausgrenzung: „Sprachliche Paranoia“ und „Linguizismus“**

Die einsprachige Organisation des öffentlichen Lebens schränkt teilweise das Funktionieren von Institutionen und ihre Zugänglichkeit für eine de facto mehrsprachige Klientel ein. Normative Einsprachigkeit wirkt ausgrenzend und diskriminierend, weil Personen, die eine offizielle oder dominante Sprache nicht sprechen, in ihrer Teilhabe am öffentlichen Leben und dem Zugang zu Positionen eingeschränkt sind. In solchen Fällen wird - in Analogie zur Wortbildung „Rassismus“ - auch von „Linguizismus“ gesprochen. Macht und Zugang zu Ressourcen werden anhand der Kategorie „Sprache“ ungleich verteilt (Skuttnab-Kangas 1988, 13).

Die Ausgrenzung anderer Sprachen aus der kommunikativen Praxis einer Institution oder eines Betriebes werden in einem Beitrag für den *American Anthropologist* von 2003 mit Beispielen illustriert. In dem Artikel beschreibt der Anthropologe John B. Haviland die Ignoranz gegenüber bestimmten Sprachen und ihre Folgen für die institutionelle Praxis anhand von zwei Beispielen aus dem US-amerikanischen Rechtswesen.

Im ersten Fall wird die Gerichtsverhandlung über einen Mord an einem mexikanischen Wanderarbeiter in eine Sprache gedolmetscht, die weder die Angeklagten, noch die Zeugen (beides ebenfalls Einwanderer aus Mexiko) in vollem Umfang verstehen, da sie nicht Spanisch, sondern primär die indigene Sprache Mixtekisch sprechen. Die Nichtbeachtung dieses wichtigen Details führt zu kuriosen Wortwechseln zwischen dem Richter, den Dolmetschern und den anderen Prozessbeteiligten, die in den Prozessakten dokumentiert sind. So fordert der Richter an einer Stelle den Dolmetscher zur Wiedergabe des Gesagten auf, dieser erwidert, der Zeuge habe Mixtekisch gesprochen, der Richter insistiert („Sagen Sie uns, was er gesagt hat“), der Übersetzer erwidert: „Das war mixtekisch“, woraufhin der Richter resigniert antwortet: „Na gut.“ Wie Haviland feststellt, wird die Existenz des Mixtekischen für das betreffende Verfahren (immerhin ging es um Mord) einfach ignoriert, was bis in die Diktion der Prozessakten hineinreicht – so wird dort gelegentlich auf die „mestica language“ verwiesen, die verschiedene der involvierten Parteien sprächen, wobei diese Sprache, wenn sie erwähnt wird, fälschlicherweise als Varietät des Spanischen erscheint. Während also Spanisch von einem kalifornischen Gericht als legitime und daher zu dolmetschende Sprache behandelt wird, gilt Mixtekisch nicht als Sprache - oder aber als Unterart des Spanischen.

Im zweiten Beispiel diskutiert Haviland die Regelungen zur exklusiven Verwendung des Englischen in einem Pflegeheim. Einigen Angestellten der Einrichtung war gekündigt worden, weil sie entgegen einer Anweisung bei der Arbeit Spanisch gesprochen hatten. Das Pflegeheim stellte sich auf den Standpunkt, die Verwendung einer anderen Sprache als des Englischen sei bedrohlich für die pflegebedürftigen BewohnerInnen des Heims, da diese denken könnten, es werde hinter ihrem Rücken über sie geredet. Des Weiteren

könne es ja auch sein, dass über andere nicht-hispanische Angestellte auf Spanisch geredet werde, sodass der Gebrauch anderer Sprachen generell als Störung des Betriebsfriedens zu werten sei. Haviland nennt diese Argumentation „linguistic paranoia“, weil damit unterstellt wird, dass der Gebrauch anderer Sprachen primär durch das Bedürfnis zu erklären sei, die eigenen Aussagen vor anderen verbergen zu wollen (Haviland 2003, 771).

In beiden Fällen kollidiert einsprachige Selbstverständlichkeit mit der mehrsprachigen Realität, zum Nachteil derjenigen, die nicht allein in der dominanten Sprache der Institution oder einer offiziell anerkannten Sprache kommunizieren können oder wollen. Während dem mixtekischen Angeklagten seine Schweigsamkeit am Ende als Schuldeingeständnis ausgelegt wird, gelten die Pflegekräfte, die der Anweisung ihres Chefs zu wider handeln und weiter Spanisch sprechen als unhöflich, aufsässig und verschwörerisch. Der Sprachgebrauch der Betroffenen wird somit aus der Sicht einer dominanten Sprachgemeinschaft und ihrer kommunikativen Praktiken beurteilt; andere Formen der Kommunikation werden ignoriert oder abgewertet.

### ***1.3. Sprachniveaus, Sprachtests und der europäische Referenzrahmen***

Die bisherigen Ausführungen sollten herausarbeiten, dass konsolidierte bzw. normative Einsprachigkeit auf vielfältige Weise ausgrenzend wirkt, auch wenn die Beteiligten diese Ausgrenzung nicht bewusst und absichtlich bewirken wollen. Die Einforderung und Beurteilung von Kenntnissen einer Sprache in betrieblichen Zusammenhängen kann in ähnlicher Weise diskriminierend wirken, wenn bestimmte Grundsätze nicht beachtet werden. Im Folgenden werden daher zunächst grundlegende Informationen zur individuellen Entwicklung sprachlicher Fertigkeiten gegeben. Im Anschluss daran wird diskutiert, wie Sprachniveaus festgelegt und getestet werden können.

Grundsätzlich wird der individuelle Spracherwerb von der Sprachpraxis eines Individuums und seiner Zugehörigkeit zu einer Sprachgemeinschaft bestimmt. Menschen lernen die Sprache(n), von denen sie umgeben sind und in denen sie kommunizieren. Obwohl wichtige Sprachfertigkeiten in den ersten fünf Lebensjahren entwickelt werden, entwickelt und verändert sich die sprachliche Kompetenz eines Individuums bis zum Tode, wobei die Veränderungen sich aus der kommunikativen Praxis einerseits und den biologischen Prozessen des Alterns andererseits ableiten lassen.

Vor dem Hintergrund dieser prinzipiellen Veränderbarkeit und Veränderung der individuellen Sprachfertigkeiten ist die Annahme einer homogenen Sprachgemeinschaft immer eine Idealisierung, bei der bestimmte Unterschiede ausgeblendet werden. Für die soziolinguistische Differenzierung sind mindestens folgende Dimensionen von besonderer Bedeutung: Standard – Dialekt, Mündlichkeit – Schriftlichkeit, Fachsprache – Alltagssprache. Die Sprachbeherrschung variiert also je nach geographischem Raum, dem Ausbau der schriftsprachlichen Fähigkeiten und dem jeweiligen Handlungszusammenhang. Individuen verfügen prinzipiell über die Fähigkeit, ihren Sprachgebrauch entlang dieser Dimensionen zu variieren; die Variationsfähigkeit hängt jedoch davon ab, wie der Kontakt zu diesen Dimensionen des Sprachgebrauchs jeweils ausgesehen hat: die meisten Menschen können z.B. lesen und schreiben, aber nicht

jede/r praktiziert dies in gleichem Umfang, und daraus resultieren erhebliche Kompetenzunterschiede, die sich im mehr oder weniger souveränen Umgang mit Texten niederschlagen.

Zu den grundlegenden Dimensionen der sprachlichen Variation, die im Prinzip lebenslang ausgebaut werden können und in keinem direkten Zusammenhang zur ethnischen Herkunft eines Individuums stehen, tritt die Ethnizität als eine weitere Kategorie hinzu. Der variable Sprachgebrauch bzw. das Sprachniveau eines Individuums kann also auch durch ethnische Markierungen geprägt sein, die in manchen Fällen Rückschlüsse auf die ethnische Herkunft oder zumindest auf den Status als „Einwanderer“ usw. erlauben. Diese Markierungen, wie etwa die Wortbetonung und Satzmelodie, die Aussprache bestimmter Laute, ein bestimmter Wortschatz, die Verwendung von sprachlichen Formeln usw., können (in Abhängigkeit vom Handlungszusammenhang) in gleichem Maße wie andere Variationsmöglichkeiten sozial relevant sein. Anders gesagt: in dem Maße, wie eine Gesellschaft Einheimische und MigrantInnen unterschiedlich behandelt und wahrnimmt, ist auch der „fremde Akzent“ ein sozial relevantes Merkmal. Diese Varietäten können dann auch eigene Kreationen hervorbringen können, die sich gesellschaftlich ausbreiten („Gehst du Kino?“).

Die variablen sprachlichen Niveaus der Individuen können zu unterschiedlichen Zwecken erfasst und bewertet, also getestet werden. Generell müssen Einstufungs- und Eignungstests von Lernkontrollen unterschieden werden. Grundlegende Fragen sind in jedem Fall: warum wird getestet? Was wird getestet? Wie wird es getestet? Wie und von wem werden die Ergebnisse des Tests interpretiert? Schon die Frage nach dem „was“ ist abhängig vom Anlass: in Bezug auf den schulischen Fremdsprachenunterricht könnte man z.B. die Lehrinhalte eines vorangegangenen Schulhalbjahrs zum Gegenstand eines Tests machen. Bei einer universitären Eingangsprüfung der Deutschkenntnisse von Studienbewerbern wird hingegen ein übergeordneter Anforderungsrahmen durch ein standardisiertes Testverfahren gesetzt, dem die BewerberInnen dann mehr oder weniger entsprechen. Eine Reflektion individueller Lernprozesse erfolgt dabei in der Regel nicht. Dies kann z.B. dazu führen, dass ein sprachliches Phänomen getestet wird, mit dem die BewerberInnen noch nie in Berührung gekommen sind.

Sprachtests setzen immer einen spezifischen Bereich der Sprachbeherrschung aus, über dessen Ausprägung in einem Individuum oder einer Gruppe man etwas erfahren will. Schon das Erkenntnisinteresse, aber auch das Testdesign sind dann aber geprägt durch Annahmen über die Beschaffenheit der sprachlichen Kompetenz und dem, wie man sie testen kann. Die aus dem Test resultierenden Ergebnisse werden als Belege für das Vorliegen des gesuchten Phänomens genommen und dienen dazu, Rückschlüsse über die individuelle Sprachkompetenz zu ziehen. Zumindest das Testdesign und die Testinterpretation sind also stark theorieabhängig; bei der Interpretation der Ergebnisse und der daran anschließenden Bewertung der getesteten Individuen kommen jedoch noch individuelle Abweichungen bei den Bewertenden und sachfremde Erwägungen hinzu, z.B. ‚Durchfallquoten‘ bzw. das Bedürfnis, Bewerbergruppen zu verkleinern (McNamara 1996, 2007). Bei mündlichen Sprachtests kann zudem das sprachliche Handeln der Getesteten maßgeblich durch das Handeln der Testenden beeinflusst werden, etwa durch die verständliche oder unverständliche Formulierung von Fragen und Aufgabenstellungen (Kasper & Ross 2007). An mündliche Testverfahren sind daher

besonders hohe Anforderungen in Bezug auf das Testdesign und die Durchführung zu stellen.

Maßgeblich für einen Sprachtest ist neben der Frage nach dem ‚warum‘ also vor allem, dass eine explizite Modellierung dessen vorliegt, was getestet werden soll und woran man es erkennt. Generelle Charakterisierungen, wie etwa „gute Deutschkenntnisse“, sind nicht testfähig. Vielmehr muss jeweils für einen Handlungszusammenhang genau bestimmt werden, worin die Güte der Sprachbeherrschung liegt und anhand welcher sprachlichen Phänomene man sie erkennen und beurteilen kann. Im Testdesign muss dann dargelegt werden, inwiefern bestimmte Aufgaben genau diese Phänomene auch abrufen: das Nichtauftreten eines sprachlichen Mittels bedeutet nicht, dass ein Individuum darüber nicht verfügt.

Eine häufig zu Rate gezogene Plattform für das Erlernen, Lehren und Testen von Sprachkompetenzen ist der „Gemeinsame europäische Referenzrahmen für Sprachen“ (GER) des Europarates, der auf eine jahrzehntelange Forschungsaktivität zurückgeht. Kern des GER ist eine sprachunabhängige, gestufte Beschreibung von Kompetenzniveaus, vom Niveau A (Elementare Sprachverwendung) über B (Selbständige Sprachverwendung) bis zum Niveau C (Kompetente Sprachverwendung). Jedes Niveau ist dabei in zwei Stufen unterteilt, zu denen jeweils ein Anforderungsrahmen formuliert wird. Das Niveau C2 als höchstes Niveau besagt etwa, ein/e Lerner/in könne „praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen“ und „sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.“

Eine solche Beschreibung des sprachlichen Handelns hat den Vorteil, dass die Qualität der beobachtbaren und testbaren Sprachverwendung im Mittelpunkt steht und auf konkrete Teilkompetenzen bezogen wird. Allgemeine, subjektive Bewertungen („gut sprechen“) werden so ansatzweise objektiviert. Zugleich wird mit der Stufe C2 ein extrem hohes, akademisches Sprachniveau formuliert, dem selbst viele MuttersprachlerInnen einer Sprache eher nicht entsprechen. Zudem berücksichtigt der GER die Variation innerhalb eines Sprachraums nicht: man kann Deutsch auf dem Niveau C2 beherrschen und trotzdem eine einfache Wegbeschreibung nicht verstehen, wenn sie in einem deutschen Dialekt formuliert wird. Für die Bestimmung der für einen Arbeitsplatz relevanten Deutschkenntnisse bietet der GER also nur einen ersten Ansatzpunkt. Die Festlegung eines spezifischen Niveaus kann erst erfolgen, wenn ausgehend von diesen allgemeinen Charakterisierungen die konkreten sprachlichen Anforderungen des Tätigkeitsfeldes umrissen werden. Ein weiterer Problempunkt des GER ist, dass dieses Modell für den klassischen schulischen Fremdsprachenunterricht entwickelt wurde und nicht ohne Weiteres auf die Spracherwerbsprozesse im Rahmen von Migration bezogen werden kann. Natürliche, informelle Lernprozesse sind häufig charakteristisch dafür, wie MigrantInnen das Deutsche erworben haben. Anhand des GER können die Resultate solcher Prozesse also nur eingeschränkt beurteilt werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt für die Festlegung von Sprachniveaus in Bezug auf einen Arbeitsplatz könnte in den Lehrplänen für das Fach Deutsch gesehen werden, die bundesweit relativ einheitlich sind. Das Bundesland Rheinland-Pfalz etwa differenziert im Lehrplan Deutsch für die Jahrgangsstufe 9-10 (Realschule) nach den übergeordneten Kompetenzbereichen „Sprechen“, „Lesen“, „Schreiben“ und den Teilbereichen „Umgang mit Texten“, „Medienerziehung“, „Rechtschreibung und Zeichensetzung“ sowie

„Sprachbetrachtung und Grammatik.“ Als Zielsetzung für den Umgang mit Texten wird beispielsweise angegeben, SchülerInnen sollten „Strukturelemente eines Textes kennen lernen“ und „poetische, rhetorische Stilmittel und ihre Bedeutung für die Interpretation nennen können“ (vgl. Lehrplan Deutsch, S.171). In Bezug auf die Grammatikkenntnisse wird beispielsweise angegeben, man solle „Präpositionalergänzungen von Adverbialien (mit Präposition) unterscheiden“ können (S.177). Die in den Lehrplänen formulierten Ziele sind also relativ kleinteilig, sollen aber auch nicht unmittelbar die spezifischen sprachlich-kommunikativen Anforderungen der Arbeitswelt abbilden. Sie können daher ebenfalls nicht ohne Weiteres als Maßstab für die Festlegung von berufsspezifischen Deutschkenntnissen dienen. Ohnehin werden diese Ziele nicht von allen SchülerInnen in gleichem Maße erreicht.

Für die Festlegung und Beurteilung berufsbezogener Deutschkenntnisse ist es daher zunächst erforderlich, die tatsächlichen sprachlichen Anforderungen eines Tätigkeitsbereiches zu ermitteln und diesem Bereich entsprechende Testverfahren einzusetzen bzw. zu entwickeln. Des Weiteren sollte das Spektrum der am Arbeitsplatz de facto vorhandenen Sprachkenntnisse berücksichtigt werden: BewerberInnen sollten nicht besser Deutsch können müssen als die KollegInnen. Bei der Erarbeitung eines Anforderungsprofils müssen mündliche und schriftliche Kompetenzen gleichermaßen berücksichtigt und gemäß den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsbereichs gewichtet werden. Aus einer entwickelten mündlichen Sprachbeherrschung kann nicht auf ebensolche schriftsprachlichen Fähigkeiten geschlossen werden. Umgekehrt sollte aber auch jemand, die/der in Arbeitszusammenhängen hauptsächlich mündlich kommuniziert, nicht anhand eines überwiegend schriftlichen Testverfahrens beurteilt werden.

## 2. Benachteiligung aufgrund von Sprache: Rechtliche Grundlagen

Sprachkenntnisse erscheinen zunächst als selbstverständliche Voraussetzung beruflicher Tätigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe im Allgemeinen. Da Sprache jedoch ein herausragendes Merkmal von Ethnizität ist und die Beherrschung der Landessprache eine der wenigen Eigenschaften ist, in denen sich MigrantInnen tatsächlich häufig von der Mehrheitsgesellschaft unterscheiden, kommt diesem Kriterium in Bezug auf die Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft eine besondere Relevanz zu. Im Folgenden werden daher grundsätzliche Aspekte der Benachteiligung aufgrund von Sprache bzw. aufgrund von eingeschränkten Deutschkenntnissen diskutiert. Da rechtliche Aspekte von Mehrsprachigkeit in der Bundesrepublik bisher nur wenig diskutiert werden, stellen wir nicht nur auf das Recht der Bundesrepublik Deutschland ab. Mindestens ebenso wichtig scheint uns das europäische sowie das internationale Recht.

### 2.1. Internationaler und Europäischer Rechtsrahmen

Im internationalen Recht hat die Convention on the Elimination of all forms of Racial Discrimination (CERD)<sup>5</sup> besondere Bedeutung. Diese definiert Diskriminierung als

"jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird."

„Diskriminierung“ meint also nicht nur die gezielte Herabsetzung von Individuen im Sinne eines offen rassistischen Vorgehens, sondern ebenso die – auch unabsichtliche – Ausschließung, deren Folge ein nicht-gleichberechtigtes Genießen von Menschenrechten und Grundfreiheiten ist.

Die Europäische Union hat im Jahre 2000 mit der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG alle Mitgliedsländer verpflichtet, bis zum Jahre 2003 Standards gegen Ungleichbehandlungen aufgrund von „Rasse“ oder ethnischer Herkunft zu schaffen. Ziel der Richtlinie ist es, *„die Entwicklung demokratischer und toleranter Gesellschaften zu gewährleisten, die allen Menschen – ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft – eine Teilhabe ermöglichen“*.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> BGBl. II (1969), 962 (964).

<sup>6</sup> Erwägungsgrund 12 der Richtlinie 2000/43/EG.



## 2.2. Sprachkenntnisse und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

In der Bundesrepublik wurde die Richtlinie im Jahre 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt. Dieses enthält keinen direkten Bezug zu Mehrsprachigkeit oder dem Problem einer schlechteren Beherrschung der deutschen Sprache. Ein solcher Bezug lässt sich allerdings über die „mittelbare Benachteiligung“ herstellen, die ebenfalls im AGG geregelt ist. Diese liegt dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Maßnahmen Personen wegen ihrer ethnischen Herkunft in besonderer Weise benachteiligen, ohne dass dies notwendig ist. Laut AGG müssen die Maßnahmen, um rechtmäßig zu sein, „angemessen und erforderlich“ sein.

Eine rechtswidrige Benachteiligung kann beispielsweise dann vorliegen, wenn ein Arbeitgeber hervorragende Deutschkenntnisse für eine Stelle verlangt, auf der tatsächlich nur eine einfache Verständigung auf Deutsch nötig ist. Hier kann das gewählte Kriterium „hervorragende Deutschkenntnisse“ Personen ohne deutsche Herkunft benachteiligen, ohne dass dies gerechtfertigt (also „angemessen und erforderlich“) ist.

Am Kriterium der mittelbaren Benachteiligung sind jedoch auch wesentlich komplexere Fragen zu messen, bei denen die Entscheidung, was angemessen und erforderlich ist, durchaus kompliziert werden kann. Nahe am Konzept der mittelbaren Benachteiligung liegt das in Deutschland noch kaum diskutierte Konzept der „*reasonable accommodation*“. Hiernach kann es eine Diskriminierung darstellen, wenn Organisationen auf die besonderen Bedürfnisse bestimmter Gruppen nicht eingehen, obwohl dies möglich wäre. Eine britische Studie bringt dies prägnant zum Ausdruck, indem sie „institutionellen Rassismus“ wie folgt definiert:

*„The collective failure of an organisation to provide an appropriate and professional service to people because of their colour, culture or ethnic origin which can be seen or detected in processes, attitudes and behaviour which amount to discrimination through unwitting prejudice, ignorance, thoughtlessness, and racist stereotyping which disadvantages minority ethnic people.“<sup>7</sup>*

---

<sup>7</sup> Vgl. den Abschlussbericht der Untersuchung zum Tod von Stephen Lawrence, <http://www.archive.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/sli-pre.htm>.

### 2.3. Institutioneller Rassismus

Der Studie lag die Untersuchung eines polizeilichen Versagens bei der Aufklärung eines Mordes zugrunde, den mehrere weiße Jugendliche an Stephen Lawrence begangen hatten. Der Innenminister hatte eine Arbeitsgruppe unter dem Vorsitz von Sir William Macpherson beauftragt, zu untersuchen wie es zu diesem Versagen kommen konnte. Die Arbeitsgruppe kam zu dem Ergebnis, zentral sei nicht eine offen rassistische Einstellung einzelner Polizisten gewesen, sondern ein rassistisches Klima innerhalb der Londoner Polizei. Hierzu führt der Bericht aus:

*„Racism, institutional or otherwise, is not the prerogative of the Police Service. It is clear that other agencies including for example those dealing with housing and education also suffer from the disease.“*

Der Macpherson – Bericht hatte in Großbritannien erhebliche Auswirkungen, da er die Existenz rassistischer Strukturen in öffentlichen Institutionen quasi offiziell bestätigte. Als Reaktion hierauf wurde mit dem *Race Relations (Amendment) Act 2000*<sup>8</sup> eine gesetzliche Verpflichtung für öffentliche Stellen geschaffen, nach der diese im Sinne des *mainstreaming* alle Verfahren und Prozesse kontinuierlich auf ihre Auswirkungen auf verschiedene ethnische Gruppen hin untersuchen müssen. Nach außen gerichtetes Verwaltungshandeln unterliegt damit nicht nur einem Diskriminierungsverbot, sondern ist in jedem Stadium auch auf seine fördernde Funktion im Hinblick auf die angestrebte Gleichstellung zu überprüfen. Wie dieses im einzelnen zu geschehen hat, soll durch den *Secretary of State* nach Konsultation mit der *Commission for Racial Equality* (CRE) festgelegt werden; die CRE hat die Befugnis, diese Verpflichtungen notfalls auch mittels *compliance orders* durchzusetzen.

Sofern Organisationen Mehrsprachigkeit nicht berücksichtigen und hierdurch keinen angemessenen Service für Menschen anderer ethnischer Herkunft gewährleisten können, lässt sich dies – jedenfalls sofern die Ressourcen eine Berücksichtigung erlauben würden - als institutioneller Rassismus werten.

Die auch in dem Konzept der *reasonable accommodation* zentrale Einbeziehung der Bedürfnisse aller wesentlichen Gruppen kommt auch in den Zielsetzungen der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG zum Ausdruck. Es sollen eben nicht nur Diskriminierungen im Sinne von Einzelschicksalen verhindert werden; vielmehr bestehen rechtliche Vorgaben dazu, eine Gesellschaft zu erreichen, in der allen ethnischen Gruppen die Teilhabe an der Gesellschaft tatsächlich möglich ist. Dieser Gedanke gleicher Teilhabe ist im deutschen AGG sowie in der Diskussion um den Diskriminierungsschutz bislang kaum aufgegriffen worden. Die europarechtliche Vorgabe bindet allerdings zumindest die Behörden der Bundesrepublik, so dass diese verpflichtet sind, Barrieren für die Teilhabe nach Möglichkeit abzubauen. Um dieses Ziel zu erreichen ist zu untersuchen, welche Barrieren der gleichberechtigten Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen an der Gesellschaft entgegen stehen.

Die oben angesprochene Problematik des institutionellen Rassismus betrifft z.B. Behörden und Sozialversicherungsträger. Diese sind – geht man von britischen und europäischen Rechtsauffassungen aus – in besonderer Weise verpflichtet, den Zugang

---

<sup>8</sup> Abrufbar unter <http://www.hmso.gov.uk/acts/acts2000/20000034.htm>

zu ihren Leistungen für alle Bevölkerungsgruppen zu gewährleisten. Hinsichtlich der Teilhabe unterschiedlicher ethnischer Gruppen ist die Diskussion in Großbritannien sehr viel älter und weiter als in der Bundesrepublik, so dass hier auf die dortigen Erfahrungen zurückgegriffen wird.

## **2.4. Empfehlungen für die Verbesserung der Teilhabe**

Die *Commission for Racial Equality* in Großbritannien hat einen Leitfaden für öffentliche Stellen erarbeitet.<sup>9</sup> Diese Kommission ist seit Jahrzehnten mit der Förderung der Gleichbehandlung befasst. Sie beschäftigt mehrere hundert Menschen und kann auf etliche ExpertInnen zurückgreifen. Neben der Politikberatung gehören zu ihren Aufgaben etwa die Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts durch Beratung und eigenes Auftreten vor Gerichten sowie die Bereitstellung von Empfehlungen und *guides on best practice*. Der Leitfaden „*A guide for public authorities*“ stellt kein verbindliches Gesetz dar, fasst jedoch die Empfehlungen der zuständigen Stelle im Sinne eines *code of practice* zusammen und gibt wertvolle Anregungen auch für die Bundesrepublik.

Als notwendige Maßnahmen, die den Zugang zu Informationen und Dienstleistungen für alle Gruppen gewährleisten können, empfiehlt die Kommission u.a.:

- Institutionen sollten beobachten, inwieweit ihre Angebote von Personen mit Migrationshintergrund genutzt werden. Hierzu kann es hilfreich sein zu erfassen, welche ethnischen Gruppen in welchem Umfang die Angebote nutzen.
- Alle Barrieren, auf die Personen mit Migrationshintergrund treffen könnten, sollten identifiziert und entfernt werden. Hierzu gehört es insbesondere, die Informationen über die Angebote für alle verfügbar zu machen. Um derartige Barrieren zu identifizieren, sollte das Gespräch mit den lokalen Migrantengemeinschaften gesucht werden, damit deren Erfahrungen einfließen können. Weiterhin sollte sichergestellt werden, dass in Institutionen insbesondere in Bereichen mit intensivem Kundenkontakt Personen aus den Migrantengemeinschaften beschäftigt werden.
- Hinsichtlich von Sprachbarrieren wird empfohlen, alle Publikationen nicht nur in der Landessprache, sondern auch in anderen Sprachen, die in der jeweiligen Region genutzt werden zugänglich zu machen. Weiterhin sollte sichergestellt werden, dass bei Bedarf Dolmetscher zur Verfügung stehen.

Dieser Überblick über die rechtlichen Grundlagen des Schutzes vor Diskriminierung und die Diskussion in anderen Ländern und der EU zeigt, dass der Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit und den spezifischen Sprachkenntnissen von MitarbeiterInnen und KundInnen im Kundenkontakt und bei der Mitarbeiterführung durchaus eine wichtige Rolle bei der Etablierung nicht-ausgrenzender und AGG-konformer Vorgehensweisen zukommt.

---

<sup>9</sup> “The duty to promote racial equality – A guide for public authorities”; abrufbar unter [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com). Die Commission for Racial Equality ist kürzlich in der neu geschaffenen Equality and Human Rights Commission aufgegangen.

### **3. Sprache und Recht: Beispiele aus der Rechtsprechung und der Beratungspraxis**

Inzwischen liegen erste Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit vor, die sich mit dem Zusammenhang zwischen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und besonderen Anforderungen an die Kenntnis der deutschen Sprache beschäftigen. Des Weiteren gibt es aus der Beratungspraxis Erfahrungen mit dieser Problematik. Im Folgenden werden einige Fälle dargestellt, die illustrieren sollen, wie Deutschkenntnisse als berufliche Anforderung aus rechtlicher Sicht behandelt werden und welche Praktiken aus der Beratung von Arbeitssuchenden mit eingeschränkten Deutschkenntnissen bekannt geworden sind.

#### **3.1. Arbeitsgericht Berlin – „Muttersprache Deutsch“**

Das Arbeitsgericht Berlin<sup>10</sup> musste einen Fall entscheiden, in dem die Klägerin eine Absage ihre Bewerbung mit der Begründung bekommen hatte, sie sei keine deutsche „Muttersprachlerin“. Die Klägerin kam aus der Dominikanischen Republik, wo es nur wenige deutsche Muttersprachler gibt. Das Arbeitsgericht entschied, diese Formulierung des Arbeitgebers begründe ein Indiz im Sinne des § 22 AGG dafür, dass eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft vorliege. Dies gelte selbst dann, wenn für die ausgeschriebene Stelle tatsächlich perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift erforderlich seien.

Das Arbeitsgericht Berlin gewährte der Klägerin Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Die Benachteiligung bestehe darin, dass die Klägerin aus dem Kreis der BewerberInnen ausgeschlossen worden sei, weil sie keine „deutsche Muttersprachlerin“ gewesen sei. Das Gericht führt richtigerweise aus, „deutsche Muttersprachler“ kämen nur in einem kleinen Teil der die Welt bevölkernden Ethnien (nämlich überwiegend der deutschen) vor, so dass dieses Kriterium zu einem Ausschluss einer großen Zahl von Menschen anderer ethnischer Herkunft führe. Hierzu zähle mit der Dominikanischen Republik auch das Herkunftsgebiet der Klägerin.

Das Gericht führt dann weiter aus, es sei auch keine Rechtfertigung im Sinne des § 8 AGG dafür gegeben gewesen, das Kriterium der deutschen Muttersprache aufzustellen. Zwar bestehe die Arbeit ganz überwiegend in der Kommunikation auf Deutsch, so dass nicht zu beanstanden war, dass der Arbeitgeber sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache verlangen wollte. Das Gericht stellt jedoch zutreffend fest, dass sich jeder Mensch – unabhängig von der Muttersprache – perfekte Kenntnisse der deutschen Sprache aneignen kann, so dass es auf die Muttersprache nicht ankommen kann. Das Kriterium war deshalb ungeeignet. Im Ergebnis sprach das Arbeitsgericht Berlin der

---

<sup>10</sup> Vom 11.02.2009, 55 Ca 16952/08; NZA-RR 01/2010, 16.

Klägerin eine Entschädigung nach § 15 AGG in Höhe von drei Monatsbruttogehältern zu.<sup>11</sup>

### **3.2. Arbeitsgericht Hamburg – „Deutschtest“ am Telefon**

Das Arbeitsgericht Hamburg 12 verurteilte die Post zur Zahlung einer Entschädigung. Der Kläger stammte aus der Elfenbeinküste. Er hatte sich als Briefzusteller beworben und auf die Bewerbung hin einen Telefonanruf bekommen, in dem er gefragt wurde, ob er denn Fahrrad fahren könne. Die Post berief sich dann darauf, in diesem Telefonat habe der Kläger kein „ansprechendes“ Deutsch gesprochen, so dass man davon ausgegangen sei, seine Deutschkenntnisse seien für den Beruf des Briefzustellers nicht ausreichend. Wegen dieser – vorschnellen und falschen - Einschätzung wurde der Kläger nicht eingestellt.

Später räumte dann auch die Post ein, in weiteren, längeren Telefongesprächen habe sie einen „besseren Eindruck“ von den Deutschkenntnissen des Bewerbers erlangt und diesen dann deshalb auf eine Warteliste eingetragen. Tatsächlich sprach der Kläger sehr gut Deutsch, wenn auch natürlich mit französischem Akzent. Das Arbeitsgericht verurteilte die Post zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von drei Brutto-Monatsgehältern. Es stellte den Leitsatz auf:

*„Ein Auswahlverfahren, welches einen kurzen telefonischen Erstkontakt mit Bewerbern für eine Tätigkeit als Postzusteller vorsieht, kann Bewerber, deren Muttersprache nicht deutsch ist, wegen ihrer ethnischen Herkunft mittelbar benachteiligen.“*

In den Gründen argumentiert das Arbeitsgericht wie folgt:

Die Post habe den Bewerber durch das angewandte Bewerbungsverfahren wegen seiner ethnischen Herkunft mittelbar benachteiligt, und dies sei nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt gewesen. Die Post hätte die Einstellung regelmäßig davon abhängig gemacht, ob die Bewerber sich im telefonischen Erstkontakt ansprechend auf Deutsch ausgedrückt hätten. Von diesem Verfahren seien Bewerber, die – wie der Kläger – deutsch nicht als Muttersprache sprechen, erheblich häufiger nachteilig betroffen als Bewerber mit deutscher Muttersprache. Dies gelte insbesondere für das Kriterium einer ansprechenden und deutlichen Aussprache der deutschen Sprache, da Angehörige anderer Ethnien häufig deutsch mit Akzent sprechen würden.

Eine sachliche Rechtfertigung für die Benachteiligung liege nicht vor. Das Verfahren des telefonischen Erstkontaktes sei nämlich zur Ermittlung der Sprachkenntnisse nicht angemessen. Der Post sei es nicht darum gegangen, tatsächliche

---

<sup>11</sup> Die Entschädigung soll den immateriellen Schaden, der in der Persönlichkeitsrechtsverletzung durch die Diskriminierung liegt, im Sinne eines Schmerzensgeldes ausgleichen. Das erzielbare Bruttogehalt ist deshalb an sich kein sinnvolles Kriterium, um die Entschädigung zu bemessen. Die Arbeitsgerichte verwenden dieses Kriterium dennoch.

<sup>12</sup> vom 26.01.2010, 25 Ca 282/09; veröffentlicht in der Online-Entscheidungssammlung des Arbeitsgerichts Hamburg

Verständigungsmöglichkeiten auf Deutsch zu testen, sondern darum, den „ansprechenden“ Ausdruck auf Deutsch zu testen.

Es sei durchaus zulässig, für den Beruf des Briefzustellers die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift zu fordern. Unzulässig sei es jedoch, zusätzlich das Erfordernis einer „ansprechenden“ Aussprache aufzustellen, da dies für die Tätigkeit nicht notwendig sei. Erforderlich sei lediglich eine gute Kommunikationsfähigkeit, nicht jedoch eine akzentfreie Aussprache. Schließlich sei auch ein kurzes Telefonat gar nicht dazu geeignet, die sprachlichen Fähigkeiten des Bewerbers angemessen zu erfassen.

Richtigerweise erörtert das Gericht nicht, ob die Benachteiligung in irgendeiner Weise beabsichtigt war, da es hierauf im Rahmen des AGG nicht ankommt.

### **3.3. BAG / LAG Hamm – Kündigung wegen mangelnder Deutschkenntnisse**

In einem Fall, der einen Beschäftigten mit spanischer Erstsprache betraf, kam es zu einer Aufhebung eines gutbegründeten Urteils des Landesarbeitsgerichts Hamm durch das Bundesarbeitsgericht.<sup>13</sup>

Dem lag folgende Konstellation zu Grunde: Der Kläger war gekündigt worden. Er war in Spanien geboren und seit 30 Jahren für den Arbeitgeber beschäftigt. Seine Aufgabe war die Produktionskontrolle bei einem Zulieferer der Automobilindustrie mit 300 Beschäftigten.

Der Arbeitgeber hatte dem Kläger einen Deutschkurs bezahlt; einen von dem Sprachlehrer empfohlenen Aufbaukurs hatte der Kläger abgelehnt. Es stand fest, dass der Kläger nicht in der Lage war, die auf Deutsch verfassten Arbeitsanweisungen zu verstehen. Als er sich weigerte, weitere Deutschkurse zu besuchen, wurde er betriebsbedingt gekündigt, da der Arbeitgeber meinte, er könne seine Aufgabe nicht ausführen.

Das LAG Hamm hatte die Kündigung für unwirksam erklärt. Hierbei war auch maßgeblich, dass der Arbeitgeber vor der Kündigung selbst eine Entscheidung getroffen hatte, die Produktionsabläufe so zu verändern, dass mehr Deutschkenntnisse gefordert waren, als tatsächlich erforderlich erschienen.

Das LAG stellte zutreffend fest, dass ein Bezug zur ethnischen Herkunft des Klägers vorlag, weil dieser aufgrund seiner spanischen Herkunft die deutsche Sprache nicht so gut wie andere spreche. Konsequenterweise prüfte es dann, ob eine mittelbare Benachteiligung vorliege. Das LAG prüfte deshalb, ob die Anforderung guter Deutschkenntnisse angemessen und erforderlich war.

Das LAG stellte fest, aufgrund seiner Berufserfahrung könne der Kläger seine Aufgabe auch dann ausfüllen, wenn er die schriftlichen Arbeitsanweisungen nicht lesen könne. Hierzu setzte sich das LAG mit dem Inhalt der Arbeitsanweisungen auseinander und stellte fest, diese seien für einen erfahrenen Arbeitnehmer weitgehend selbstverständlich.

---

<sup>13</sup> BAG vom 28.01.2010, 2 AZR 764/08; LAG Hamm vom 17.07.2008, 16 Sa 544/08

Weiter wurde festgestellt, in abgegrenzten Teilbereichen der Tätigkeit sei der Kläger tatsächlich nicht in der Lage, diese auszuführen. Hier argumentiert das LAG zutreffend, der Arbeitgeber könne die Arbeit auch so organisieren, dass diese Tätigkeiten von anderen übernommen werden. Da eine solche andere Arbeitsorganisation möglich und zumutbar war, war die Anforderung guter Deutschkenntnisse letztlich nicht erforderlich.

Das Bundesarbeitsgericht hob diese Entscheidung auf und erklärte die Kündigung für rechtmäßig. Anders als das LAG hielt das BAG die Anforderung einer guten Beherrschung der deutschen Schriftsprache für erforderlich. Dabei wird auch lapidar und ohne Begründung ausgeführt, es könne vom Arbeitgeber nicht gefordert werden, die Arbeit anders zu organisieren.

Erstaunlich ist, dass weder beim LAG noch beim BAG die Frage aufgeworfen wird, ob es nicht möglich und zumutbar sein könnte, die schriftlichen Arbeitsanweisungen auch auf spanisch zur Verfügung zu stellen. Weiterhin hatte der Kläger auch ganz unstrittig gute mündliche Fähigkeiten im Deutschen (aktiv und passiv), die Probleme gab es lediglich beim Leseverstehen. Es hätte demnach ausreichend sein können, dem Kläger die Anweisungen einfach vorzulesen.

## **4. Anforderungen an den Umgang mit Sprachkenntnissen und Handlungsempfehlungen für Akteure**

### **4.1. Arbeitgeber**

ArbeitgeberInnen können aus unterschiedlichen Motivationen heraus ein Interesse daran haben, sich mit den Anforderungen an Sprachkenntnisse der Beschäftigten auseinanderzusetzen:

- Im Bereich qualifizierter Tätigkeiten kann der Fachkräftemangel es erfordern, attraktiv für BewerberInnen nichtdeutscher Muttersprache zu sein.
- Klagen abgelehnter BewerberInnen wegen der Benachteiligung aufgrund ihrer Sprachkenntnisse können das öffentliche Ansehen des Unternehmens schädigen.<sup>14</sup>
- Die Fähigkeit der Belegschaft zur Kommunikation untereinander kann sich als wesentlicher Produktionsfaktor herausstellen.
- Mehrsprachige Beschäftigte können die Fähigkeit des Unternehmens zur Kommunikation entscheidend verbessern, sei dies im internationalen Kontext oder der Ansprache und Betreuung deutscher KundInnen, die nicht deutscher Erstsprache sind.

---

<sup>14</sup> Die Entschädigungssummen sind in der Bundesrepublik eher symbolisch, der Imageverlust durch Presseberichterstattung kann jedoch erheblich sein.

Der Feststellung der für eine bestimmte Tätigkeit erforderlichen Deutschkenntnisse sollte mehr Aufmerksamkeit gegeben werden. Es sollte für jede Tätigkeit evaluiert und dokumentiert werden, welches Maß an Deutschkenntnissen für diese tatsächlich benötigt wird. Sprachliche Anforderungen, die sich nicht durch objektiv nachvollziehbare Erfordernisse der Tätigkeit rechtfertigen lassen, sind zu vermeiden. Bei der Festlegung der Kriterien sollte auch zwischen den Anforderungen an die mündliche und schriftliche Sprachbeherrschung differenziert werden.

Für die Bewertung der Deutschkenntnisse von BewerberInnen kann auf die Kriterien des Europäischen Referenzrahmens abgestellt werden. Bei der Feststellung der Deutschkenntnisse der BewerberIn sollte auf anerkannte und möglichst angepasste Testverfahren zurückgegriffen werden, anstatt sich auf den Eindruck des jeweiligen Personalverantwortlichen zu verlassen, der mit dem/der BewerberIn kommuniziert. Beschäftigte nichtdeutscher Erstsprache sollten die Möglichkeit erhalten, ihre Sprachfertigkeiten auch im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung kontinuierlich zu verbessern.

## **4.2. Betriebsräte**

Den Betriebsräten sind im Betriebsverfassungsgesetz Aufgaben gesetzlich zugewiesen, die mit der Vermeidung unnötiger Benachteiligung aufgrund der Sprachfertigkeiten korrespondieren. Sie haben nach § 75 BetrVG darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung u.a. aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Nationalität unterbleibt. Hierzu gehört natürlich auch die indirekte Benachteiligung durch die Anforderung nichterforderlicher Sprachkenntnisse.

Nach § 80 Absatz 1 Ziffer 7 BetrVG muss der Betriebsrat die Integration „ausländischer“ Arbeitnehmer im Betrieb fördern; § 88 Ziffer 4 regt ausdrücklich zu dieser Thematik den Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen an. Nach § 99 BetrVG kann der Betriebsrat eine Einstellung durch Zustimmungsverweigerung unterbinden, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Hierzu gehört auch der Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz durch ein diskriminierendes Verfahren der Personalauswahl.

In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten kann der Betriebsrat gemäß § 95 BetrVG erzwingen, dass Richtlinien über die Kriterien der Personalauswahl aufgestellt werden und über das Mitbestimmungsrecht Einfluss auf diese Kriterien nehmen. Hier könnten ausführliche Bestimmungen über die Ermittlung der nötigen Sprachfertigkeiten in den Anforderungsprofilen der Stellen und über die Art der Ermittlung der Sprachfertigkeiten der BewerberIn aufgenommen werden.

## **4.3. Arbeitsverwaltung**

**Serviceleistungen für Arbeitgeber:** Die oben dargestellten Empfehlungen für den Umgang mit Sprachkenntnissen auf betrieblicher Ebene sind bei realistischer



Betrachtung wohl bestenfalls von größeren Unternehmen zu leisten. Die meisten kleinen und mittleren Unternehmen werden hier fachlich schlicht überfordert sein.

Es könnte sich anbieten, von Seiten der Agenturen für Arbeit Hilfestellung sowohl bei der Evaluierung der auf der jeweiligen Stelle wirklich erforderlichen Deutschkenntnisse wie auch bei der Ermittlung der Deutschkenntnisse der BewerberIn anzubieten.

Nicht jede Stelle muss immer neu auf ihre sprachlichen Anforderungen hin geprüft werden. In zahlreichen Fällen wird man für bestimmte Arten der Tätigkeit sprachliche Anforderungen standardisieren können, wobei natürlich immer die Möglichkeit der Abweichung im Einzelfall durch spezielle Umstände des Arbeitsumfeldes erwogen werden muss.

**Umgang mit Arbeitssuchenden:** Arbeitssuchenden sollte ermöglicht werden, bei der Agentur für Arbeit in ihrer Erstsprache, jedenfalls aber in den international gebräuchlichen Zweitsprachen wie Englisch, Spanisch und Französisch zu kommunizieren. Dies gilt sowohl für Besprechungen wie auch für auszufüllende Formulare. Im Sinne einer öffentlichen Verwaltung, die sich an den Bedürfnissen der vorhandenen Bevölkerungsgruppen orientiert, ist nicht einzusehen weshalb eine Kommunikation bei der Agentur für Arbeit ausschließlich auf Deutsch möglich sein sollte.

## Literaturverzeichnis

- Cook, V. J. 1991. The poverty-of-the-stimulus argument and multicompetence, *Second Language Research* 7/2: 103–17.
- Ehlich, K. 2007. Sprachaneignung und deren Feststellung bei Kindern mit und ohne Migrationshintergrund: was man weiß, was man braucht, was man erwarten kann. IN BMBF 2007 (Hg.). Anforderungen an Verfahren der regelmäßigen Sprachstandsfeststellung als Grundlage für die frühe und individuelle Förderung von Kindern mit und ohne Migrationshintergrund. *Bildungsforschung* Bd. 11, 11-64.
- Haug, S. 2008. Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Working Paper 14.
- Haviland, J. B. 2003. Ideologies of Language: Some Reflections on Language and U.S. Law. *American Anthropologist* 105/ 4, 764-774.
- House-Edmondson, J. & Rehbein, J. eds. 2004. *Multilingual Communication*. Amsterdam: Benjamins.
- Kasper, G. & Ross, S. 2007. Multiple questions in oral proficiency interviews. *Journal of Pragmatics* 39 (2007) 2045–2070.
- Loenhoff, J. 2003. Kulturvergleich und interkulturelle Kommunikation. *Germanistisches Jahrbuch GUS „Das Wort“* 2003, S. 105-114.
- McNamara, T. 1996. *Measuring second language performance*. Harlow, Essex, UK: Addison Wesley Longman Ltd.
- Piller, I. & K. Takahashi. eds. 2011. Linguistic Diversity and Social Inclusion. Special issue of *The International Journal of Bilingual Education and Bilingualism* 14(4).
- Reershemius, G. 2011. A new role for Low German? Language insertion as bilingual practice in the process of language shift. In: *Journal of Sociolinguistics* 15 (3), 388-397.
- Ricento, T. 2005. Problems with the ‚language-as-resource‘ discourse in the promotion of heritage languages in the U.S.A. *Journal of Sociolinguistics* 9, 348-368.
- Rodriguez, C. 2006. Language and Participation. *California Law Review*, Vol. 94, 687-767.
- Skutnabb-Kangas, T. 1988. Multilingualism and the education of minority children. In: Cummins, Jim; Skutnabb-Kangas, Tove (eds.): *Minority education: From shame to struggle*. Clevedon: Multilingual Matters, 9-44.