

# DAS "SPRACHRISIKO" IM DEUTSCHEN UND INTERNATIONALEN PRIVATRECHT UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER RECHTSPROBLEME TÜRKISCHER ARBEITNEHMER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (\*)

von

*Prof. Dr. Erik JAYME*

(Rechtsfakultät der Universität München)

## I EINFÜHRUNG

Die Bundesrepublik Deutschland ist zu einem Einwanderungsland geworden. Über 4 Millionen Ausländer leben in Deutschland, davon kommen 1 286 300 aus der Türkei. Damit stellen türkische Staatsangehörige nahezu ein Drittel der Ausländer, welche in die deutsche Arbeitswelt eingegliedert sind. Zum Vergleich noch folgende Zahlenangaben - alle auf der Basis des Jahres 1979 — :

Aus Jugoslawien kommen	620 600,
aus Italien	594 400,
aus Griechenland	296 800,
aus Spanien	182 200,
aus Portugal	109 800,

um die wichtigsten Länder zu nennen, aus denen Arbeitskräfte nach Deutschland einwandern.

Die meisten Ausländer sprechen zunächst kaum Deutsch. Wenn sie am Rechtsverkehr teilnehmen, entsteht das Problem der Ver-

---

(\*) Vortrag, gehalten am 29. April 1981 an der Juristischen Fakultät Istanbul. Für die Einladung ist der Verfasser dem Direktor des Instituts für Rechtsvergleichung, Herrn Prof. Dr. Ergun Özsunay, sehr verbunden.

ständigkeit. Es stellt sich die Frage, wer die Risiken des Verständnisses trägt, insbesondere wie Missverständnisse sich auswirken. Die meisten Probleme tauchen im Arbeitsrecht auf, worauf im folgenden näher eingegangen werden soll. Die zweite der Fallgruppen betrifft den internationalen Handel, also den grenzüberschreitenden Vertragsschluss zwischen Kaufleuten. Die arbeitsrechtlichen Probleme stellen sich im deutschen Recht, ohne dass Fragen des internationalen Privatrechts auftauchen, da entweder deutsches Recht von den Vertragspartnern als anwendbar vereinbart wird, oder als *lex loci laboris* gilt. Kollisionsrechtliche Fragen werfen dagegen die internationalen Lieferverträge auf. Zuvor soll aber an zwei Beispielen gezeigt werden, dass auch andere Rechtsgebiete betroffen sind.

### 1. Produkthaftungspflicht

Das erste Beispiel betrifft die Produkthaftungspflicht oder Produzentenhaftung; es entstammt einer Zeitungsmeldung (Abendzeitung, München, 27.9.1978).

Ein Grieche, der nicht Deutsch verstand, trank aus einer Flasche mit Fleckenwasser, von der er offenbar dachte sie enthalte ein Getränk. Er erlitt schwere innere Verletzungen.

Hier stellte sich die Frage, ob die Haftung des Produzenten, der für Instruktionsfehler einzustehen hat, auch solche Schadensrisiken umfasst, bzw. ob der Produzent verpflichtet ist, bei gefährlichen Produkten die warnenden Hinweise nicht nur in deutscher Sprache, sondern auch in ausländischen Sprachen zu geben. Das Problem ist offenbar noch kaum ins allgemeine Bewusstsein gedrungen. So bestimmt z.B. das am 1.1.1978 in Kraft getretene Gesetz zur Neuordnung des Arzneimittelrechts in §10, dass Arzneimittel nur in den Verkehr gebracht werden dürfen, wenn gewisse Hinweise in deutscher Sprache gegeben werden; das gleiche gilt nach § 11 für die Packungsbeilage. Der zusätzliche Gebrauch ausländischer Sprachen ist nicht vorgeschrieben, ist aber - wenn Arzneimittel exportiert werden, üblich. Eine allgemeine Kennzeichnungspflicht gefährlicher Waren, die auch einer bedeutenden ausländischen Minderheit das Erkennen der Gefahren ermöglichen würde, fehlt bisher.

## 2. Eheschliessungsrecht

Das zweite Beispiel, das ich geben möchte, entstammt einem ganz anderen Rechtsgebiet, nämlich dem Eheschliessungsrecht. Zur Zeit versuchen viele Ausländer, eine Aufenthaltserlaubnis durch die Eheschliessung mit einer deutschen Frau zu erreichen. Denn in solchen Fällen gebietet der Schutz von Ehe und Familie, wie ihn Art. 6 I GG anordnet, dass die Vorschriften des Ausländergesetzes dem Grundgesetz entsprechend ausgelegt werden. Es findet dann eine Güter- und Interessenabwägung statt, bei der die Belange des Staates und der Schutz der Familie gegeneinander abgewogen werden.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seiner jüngsten Rechtsprechung (27.9.1978, DÖV 1979, 293) entschieden, dass selbst eine strafgerichtliche Verurteilung eines Ausländers, welcher mit einer deutschen Staatsangehörigen verheiratet ist, nicht zur Ausweisung berechtigt: Der Zweck der Abschreckung anderer Ausländer rechtfertigt die Versagung der Aufenthaltserlaubnis grundsätzlich nicht. Somit setzt sich der Gedanke, die Ehe zu schützen, im Regelfall durch. Das hat nun dazu geführt, dass viele Ausländer eine Ehe allein zu dem Zweck eingehen, um die Aufenthaltserlaubnis zu erreichen. Dies wiederum hat — und damit komme ich zum Sprachrisiko — zu einer seltsamen Reaktion eines Teils der Standesämter und Gerichte geführt, wozu als Beispiel eine Entscheidung des Amtsgerichts Lübeck aus dem Jahre 1980 dienen soll (AG Lübeck, 20.6.1980, 41 III 3 - 4/80 - unveröffentlicht: "Entscheidend ... ist, dass sich die Beteiligten sprachlich nicht verstehen, dass keiner von ihnen die Muttersprache des anderen beherrscht, so dass eine hinreichende, einer wahren Lebensgemeinschaft dienende Verständigung zwischen ihnen nur mit Hilfe eines Dolmetschers möglich ist."). Ein Türke wollte eine deutsche Frau heiraten. Der Standesbeamte verweigerte die Vornahme der Eheschliessung, weil die Ehe nur der Erlangung der Aufenthaltserlaubnis dienen sollte. Das Gericht bestätigte diese Entscheidung. Als Indiz dafür, dass die Ehe nicht ernstlich gemeint sei, wertete das Gericht die Tatsache, dass die Eheleute sich nicht sprachlich verständigen konnten, da der türkische Verlobte nicht Deutsch, die deutsche Frau nicht Türkisch sprach.

Die Entscheidung ist m.E nicht zutreffend. Das deutsche Recht hat früher die Eingehung der blossen Namenshehe verboten; dieses Ehehindernis ist aber abgeschafft. Eine Erforschung der Motive für eine Eheschliessung durch den Standesbeamten findet nicht statt, da die Ehehindernisse abschliessend geregelt sind. Der richtige Weg wäre gewesen, über Art. 13 I EGBGB das türkische Recht anzuwenden. Festzuhalten bleibt, dass auch im Eherecht ein Sprachrisiko besteht, das der Ausländer trägt.

## II. SPRACHRISIKO ALS BEGRIFF DES ARBEITSRECHTS

Die meisten Fälle betreffen nun das Arbeitsrecht. Hier ist auch der Begriff "Sprachrisiko" geprägt worden. Der Begriff tauchte zum erstenmal 1965 in einem Aufsatz eines Rechtsanwalts auf, welcher die bisherige Praxis zusammenfasste (*Holm*, Ausländische Industriearbeiter und deutsches Recht, BB Beilage 10/65 zu Heft 34/1965, S 9 f.):

Das *Sprachrisiko* muss von einem Gastarbeiter, der die deutsche Sprache nicht beherrscht, getragen werden. ... Erklärt er sich ... mit der ihm nicht verständlichen Vertragsfassung einverstanden bzw. unterschreibt er einen entsprechenden Vertrag, findet darin konkludenterweise sein Wille hinreichend Ausdruck, in jedem Fall mit dem deutschen Vertragsinhalt einverstanden zu sein. Gegebenenfalls muss der Gastarbeiter seinerseits einen Dolmetscher hinzuziehen."

Diese Grundregel ist später vielfach auf Kritik gestossen, da sie den ausländischen Arbeitnehmer benachteiligt und ihm das Risiko der Verständigung aufbürdet. Was den Begriff "Sprachrisiko" angeht, so ist er undeutlich. Hinter ihm verbergen sich die verschiedensten Rechtsfragen. Zwei Situationen sind vor allem zu unterscheiden. Zum einen geht es darum, ob die in deutscher Sprache abgefasste Willenserklärung des Arbeitgebers, welche einem sprachunkundigen Ausländer zugeht, wirksam ist. Es ist dies eine Frage des Zugangs der Willenserklärung (§ 130 BGB). Zum anderen stellt sich die Frage, ob ein ausländischer Arbeitnehmer, welcher

trotz Sprachunkundigkeit eine Erklärung unterschreibt, an diese gebunden ist. Dies ist eine Frage der Auslegung und Anfechtung von Willenserklärungen. Für diese beiden Fallgruppen möchte ich nunmehr typische Beispiele geben:

### 1. Kündigungsschutz

Beginnen möchte ich mit der Kündigung. Diese ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis beendet wird. Wird die Kündigung vom deutschen Arbeitgeber in schriftlicher Form abgegeben, wird sie erst wirksam, wenn sie dem ausländischen Arbeitnehmer zugeht. Nach der heute im deutschen Zivilrecht einhelligen Ansicht genügt es für den Zugang, dass die Willenserklärung in den Machtbereich des Gekündigten gelangt. Nicht notwendig ist, dass er tatsächlich Kenntnis nimmt. Das bedeutet, dass die Kündigung dem ausländischen Arbeitnehmer zugeht, auch wenn er mangels Sprachkenntnisse ihren Inhalt nicht versteht. Besondere Regeln haben sich aber für die Frage entwickelt, wann der Zugang erfolgt ist. Dieses Problem spielt eine Rolle für den Kündigungsschutz, wie er im Kündigungsschutzgesetz geregelt ist. Nach § 1 dieses Gesetzes ist die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist (§ 4 KSchG). Zunächst entschieden die deutschen Gerichte, dass eine verspätet erhobene Kündigungsschutzklage nicht darauf gestützt werden konnte, dass der gekündigte Arbeitnehmer des Lesens unkundig war oder als ausländischer Arbeitnehmer die deutsche Schrift nicht lesen konnte (LAG Baden-Württemberg; 28.11.1963, BB 1964, 86): Der Arbeitnehmer sei verpflichtet, sich alsbald Kenntnis vom Inhalt des Schreibens seines Arbeitgebers zu verschaffen. Diese Auffassung ist aber einer Betrachtung gewichen, welche die besondere Lage des sprachunkundigen ausländischen Arbeitnehmers berücksichtigt.

Ausgangspunkt ist § 5 KSchG, dessen erster Absatz lautet:

War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.

Im Rahmen der Sorgfaltspflichten des Arbeitnehmers hatte zunächst das LAG Berlin (16.8.1977, BB 1977, 2240) — noch ohne auf Sprachfragen einzugehen — zugunsten eines jugoslawischen Arbeitnehmers entschieden, welcher auf seiner Urlaubsreise in die Heimat erkrankte: Hier genügte es, dass der Arbeitnehmer auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung seine jugoslawische Anschrift erkennen liess. Sandte der Arbeitgeber gleichwohl die Kündigung an die Adresse am deutschen Arbeitsort, so war eine verspätet erhobene Klage des Arbeitnehmers nachträglich zuzulassen. Zur Begründung führte das Gericht aus:

Dabei wird nicht verkannt, dass die Situation in den hier in Rede stehenden Fällen für den Arbeitgeber schwierig ist. Eine andere Auffassung würde jedoch den ausländischen Arbeitnehmern den Zugang zu den Gerichten für Arbeitssachen in nicht mehr zumutbarer Weise erschweren, zumindest den materiellrechtlichen Bestandschutz des allgemeinen Kündigungsschutzes weitgehend vereiteln.

Dieser Schutzgedanke wurde durch das LAG Hamm (4.1.1979, NJW 1979, 2488) allgemein auch auf das Sprachrisiko ausgedehnt. Der Kündigungsvorgang spielte sich folgendermassen ab:

Die Klägerin war eine türkische Staatsangehörige, die mündlich kaum Deutsch verstand und deutsche Texte nicht lesen konnte. Sie kam mit ihrem Vetter, der ebenfalls die deutsche Schriftsprache nicht ausreichend beherrschte, in das Personalbüro des Arbeitgebers. Dort wurde am 9.2.1978 dem Vetter ein in deutscher Sprache abgefasstes Kündigungsschreiben übergeben. Die Klägerin gab wenige Minuten später das Schreiben wieder zurück und erhob am 3.3.1978 Kündigungsschutzklage.

Es stellte sich die Frage, ob die Klage rechtzeitig erhoben war. War das Schreiben am 9.2.1978 durch Aushändigung zugegangen, so war die Klage um einen Tag verspätet. Das Gericht entschied jedoch, dass die Kündigung nicht schon am 9.2.1981 zugegangen war. Der Zugang sei erst vollzogen, "wenn die zur Beschaffung einer Übersetzung nach Treu und Glauben erforderliche Zeitpanne abgelaufen" sei.

Das Gericht begründete diese Auffassung vor allem wie folgt:

Der ausländische Gastarbeiter kann nicht gehalten sein, sofortige Wirkungen einer schriftlichen Erklärung anzuerkennen, die er garnicht versteht.

Diese Auffassung entspricht einer Strömung im Schrifttum (*Hohn*, Wirksamwerden von Willenserklärungen unter Abwesenden im Arbeitsleben, BB 1963, 273 ff., 275; *Gola/Hümmerich*, Das "Sprachrisiko" des ausländischen Arbeitnehmers, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht 1976, 272 ff., 275; *Brill*, Der ausländische Arbeitnehmer in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, BB 1976, 1276 ff., 1278; *Wenzel*, Der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers, MDR 1978, 103 ff., 106). Sie führt dazu, dass der Zugang nicht schon mit dem Eintreffen der Kündigung beim Ge- kündigten, sondern erst nach einer gewissen Zeitpanne vollendet ist, in der eine Übersetzung erlangt werden kann. Der zeitlich gestreckte Zugang ist also eine Sonderregel zum Schutz sprachunkundiger Ausländer. Zur Konkretisierung der Zeitpanne mag noch auf eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Wiesbaden (BB 1975, 471) hingewiesen werden, die folgenden Leitsatz aufstellte:

Die einem ausländischen Analphabeten, der nicht Deutsch spricht, an einem Freitagnachmittag übergebene schriftliche Kündigung in deutscher Sprache geht diesem frühestens am darauffolgenden Montag zu.

Ähnliche Grundsätze gelten für die ausserordentliche Kündigung, die gemäss § 626 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigem Grund erfolgen kann. Hier hat das Arbeitsgericht Kaiserslautern in Pirmasens (31.3.1971, Arbeitsrecht in Stichworten 1971, Nr. 1157) entschieden, dass die ausserordentliche Kündigung

eines Gastarbeiters nur begründet ist, wenn dieser Gelegenheit hatte, seinen Standpunkt in seiner Muttersprache vorzubringen: Der Arbeitgeber müsse also vor Ausspruch einer ausserordentlichen Kündigung einen Dolmetscher hinzuziehen. Soweit gehen die Gerichte bei der ordentlichen Kündigung nicht; der Arbeitgeber kann aber den sofortigen Zugang herbeiführen, indem er die Kündigung in der Sprache des Gekündigten abfasst.

Ergebnis ist also, dass die deutsche Rechtsprechung sich gewandelt hat. Der sprachunkundige türkische Arbeitnehmer trägt heute zwar noch die Übersetzungslast einer ordentlichen Kündigung, der Zugang wird jedoch zeitlich hinausgeschoben, bis er sich eine Übersetzung verschaffen kann.

## 2. Ausgleichsquittung

Ähnlich ist die Entwicklung in dem anderen Problembereich verlaufen, in dem der ausländische Arbeitnehmer eine Erklärung nicht nur empfängt, sondern selbst abgibt. Problematisch sind die Fälle, in denen der sprachunkundige Ausländer eine in deutscher Sprache abgefasste Erklärung unterschreibt, welche er nicht versteht und deren Inhalt ihm nicht erläutert worden ist. Grundsätzlich bedeutet die Unterschrift unter einer ungelesenen Urkunde, dass der Unterzeichnende mit ihrem Inhalt einverstanden ist. Er ist deshalb an die Erklärung gebunden. Hat er sich keine Vorstellungen von dem Inhalt der Urkunde gemacht, so kann er die Erklärung auch nicht wegen Irrtums anfechten. "Denn" — so führte das Reichsgericht aus (RG. 22.12.1905, RGZ 62, 201 ff., 205),

"derjenige, der eine Willenserklärung abgibt, in dem Bewusstsein, ihren Inhalt nicht zu kennen, z.B. eine Vertragsurkunde ohne Kenntnis ihres Inhalts unterschreibt, befindet sich nicht im Irrtum und kann deshalb nicht anfechten. Er irrt nicht, weil er sich klar über seine Unkenntnis ist und auf alle Fälle will, mag die Sache so oder anders liegen."

Diese Auffassung war zunächst der Ausgangspunkt auch für Willenserklärungen sprachunkundiger Gastarbeiter. So haben die



Gerichte entschieden, dass Befristungsklauseln in Arbeitsverträgen wirksam waren, wenn der ausländische Arbeitnehmer sie unterschrieben hatte; der Einwand mangelnder Sprachkenntnisse griff nicht durch. Dabei entwickelte sich der Satz, der ausländische Arbeiter, der die deutsche Sprache nicht oder nur unzureichend beherrscht, habe das sogenannte Sprachrisiko zu tragen (LAG Baden-Württemberg, 12.6.1968, BB 1968, 912; das Gericht nahm allerdings zu Dissens und Irrtum keine Stellung, da hierdurch Bindungen nicht begründet, sondern nur beseitigt werden könnten). Gelegentlich wurde aber auch die Anfechtung wegen Irrtums mit der Begründung zugelassen, weil der ausländische Arbeitnehmer sich doch eine Vorstellung vom Inhalt der Erklärung gemacht habe; er hätte nicht erkennen können, dass eine "Quittung" zugleich einem Verzicht enthalten könne (LAG Baden-Württemberg, 8.7.1966, BB 1966, 860).

Damit gelangen wir zu der wichtigen und besonders umstrittenen sogenannten *Ausgleichsquittung* (vgl. hierzu *Bernd Müller*, Anfechtung und Kondiktion der Ausgleichsquittung, BB 1976, 1466 ff.). Zunächst einige Worte zum Wesen der Ausgleichsquittung. Das Bürgerliche Gesetzbuch regelt im Rahmen der Erfüllung auch die Quittung. Gemäss § 368 Satz 1 BGB hat der Gläubiger gegen Empfang der Leistung auf Verlangen ein schriftliches Empfangsbekanntnis (Quittung) zu erteilen. In der arbeitsrechtlichen Praxis hat die sogenannte Ausgleichsquittung über § 368 BGB hinaus weitere Funktionen. Sie enthält zwar meistens auch die Bestätigung durch den Arbeitnehmer, dass er bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die Arbeitspapiere (Lohnsteuer- und Versicherungskarte) erhalten hat. Dabei werden aber häufig weitere Vereinbarungen getroffen. Meistens verzichtet der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf etwa noch bestehende Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag. Man kann — je nach den Umständen — darin einen Vergleich (§ 779 BGB), einen Erlassvertrag (§ 397 BGB) oder auch ein negatives Schuldanerkenntnis sehen. In der Regel ist es der Arbeitnehmer, welcher auf weitere Ansprüche, vielfach auch auf den Kündigungsschutz, verzichtet. Auf jeden Fall liegt der "Ausgleichsquittung" meist ein Vertrag zugrunde, dessen Folgen für den Arbeitnehmer nachteilig sein können.

Unterschreiben ausländische Arbeitnehmer eine solche Ausgleichsquittung, ohne deren Inhalt zu verstehen, so haben die Ge-

richte zunächst den sprachunkundigen Ausländer mit dem Sprachrisiko belastet (ArbG Gelsenkirchen, 4.1.1967, BB 1967, 999, mit abl. Anm. *Trinkner*). Beispiel ist etwa eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart (30.4.1964, BB 1965, 788) mit folgendem typischen Sachverhalt:

Einem der deutschen Sprache nicht mächtigen Gastarbeiter war fristlos gekündigt worden. Er unterschrieb eine in deutscher Sprache abgefasste formularmäßige Erklärung folgenden Inhalts: "Ich erkläre, dass mein Arbeitsverhältnis ... ordnungsgemäss beendet ist, und dass ich aus diesem Arbeitsverhältnis keine Ansprüche mehr habe." Das Gericht hielt diese Erklärung für wirksam.

Zur Begründung meinte das Gericht, der Kläger arbeite in einem fremden Land; er müsse sich nach dem dort geltenden Recht, den Sitten und Gebräuchen richten. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, jeden ausländischen Arbeitnehmer zu fragen, ob er auch genügend Deutsch verstehe, wenn dieser ohne irgendwelche Fragen die Urkunde unterschreibe.

Diese Auffassung ist inzwischen von vielen Gerichten nicht geteilt worden. Die Gerichte haben versucht, auf verschiedenen Wegen den sprachunkundigen Arbeitnehmer zu schützen. Das Landesarbeitsgericht Berlin (7.12.1972, BB 1973, 1030) hielt den Arbeitgeber für verpflichtet, dem sprachunkundigen Arbeitnehmer den Inhalt der Ausgleichsquittung durch einen Dolmetscher in seine Muttersprache übersetzen zu lassen "Erfolgt das nicht, dann ist eine derartige Ausgleichsquittung unverbindlich und begründet keine Rechtswirkungen." Das Arbeitsgericht Wiesbaden (6.2.1980, BB 1980, 630) hat diese Rechtsprechung weiter ausgebaut, indem Übersetzungsfehler zu Lasten des Arbeitgebers gehen, der das Sprachrisiko somit voll zu tragen hat.

### 3. Zwischenergebnis

Als Zwischenergebnis lässt sich festhalten, dass das Sprachrisiko eine Fülle von Problemlagen umfasst, wobei die Gerichte zunächst

die deutschen Arbeitgeber begünstigt haben, heute aber mehr und mehr die ausländischen Arbeitnehmer schützen.

#### 4. Dogmatische Einordnung

Offen ist allerdings die wissenschaftlich-dogmatische Einordnung des Problems. Schlechtriem hat in einer jüngst veröffentlichten Studie (Das "Sprachrisiko" — ein neues Problem?, Festschrift Weitnauer, 1980, S. 129 ff.) gemeint, ein Sonderproblem läge nicht vor. Bei individuell formulierten rechtsgeschäftlichen Erklärungen seien Sprachprobleme mit den traditionellen Instrumenten "Zugang" und "Anfechtung" rechtlich ausreichend zu beherrschen (aaO S. 143). Richtig ist daran, dass die allgemeinen Regeln über die Willenserklärungen und den Abschluss des Vertrages die Basis für eine sachgerechte Lösung bieten können. Auf der anderen Seite ist der zeitlich gestreckte Zugang m.E. eine echte Sonderregel für das Sprachrisiko, welche sonst nicht besteht. Die Regeln der Anfechtung von Willenserklärungen, also der Inhaltsirrtum des § 119 I BGB, passen aber m.E. gar nicht. Das hängt damit zusammen, dass der Anfechtende mit einer Schadensersatzpflicht nach § 122 BGB belastet wird, die ein Verschulden nicht voraussetzt.

Ansatzpunkt zur dogmatischen Bewältigung der Vertragserklärungen sprachunkundiger Arbeitnehmer ist vielmehr das vorvertragliche gesetzliche Rechtsverhältnis aus "culpa in contrahendo" sowie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Es wird zwar Fälle geben, in denen die Erklärung des ausländischen Arbeitnehmers schon deshalb unwirksam ist, weil dieser für den Arbeitgeber erkennbar sprachunkundig war, also eine Bindung, etwa in der Art des Verzichts auf bestehende Ansprüche, aus der blossen Unterschriftsleistung nicht herausgelesen werden kann.

Die anderen häufigen Fälle jedoch, bei denen der ausländische Arbeitnehmer eine klar abgefasste Erklärung unterzeichnet, ohne dass seine mangelnden Deutschkenntnisse manifest werden, lassen sich mit den Regeln des BGB nicht erfassen. Das hängt damit zusammen, dass das BGB als Modell von einem Vertrag ausgeht, der von zwei gleichen Partnern abgeschlossen wird. Die Stellung des deutschen Arbeitgebers ist aber schon deshalb eine überlegene,

weil er die deutsche Sprache beherrscht und deshalb die Bedingungen leichter zu seinen Gunsten formulieren kann. Dieses Übergewicht ist m.E. in irgendeiner Form auszugleichen. Dabei bietet sich die — von einem Teil von Rechtsprechung und Schrifttum bereits angesprochene — Lösung an, dem Arbeitgeber Informationspflichten aufzuerlegen. Dabei schlägt sich die Brücke zum modernen Verbraucherschutz, wo ebenfalls solche Informationspflichten für Unternehmen gefordert werden (*Reich*, Schuldrechtliche Informationspflichten gegenüber Endverbrauchern, NJW 1978, 513 ff.). Nimmt man an, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dessen Sprache über den Inhalt der Erklärung zu informieren hat, so stellt sich die Frage, welche Rechtsfolgen sich ergeben, falls eine solche Information unterbleibt. Hier ist m.E. der von der Rechtsprechung im Bereich der culpa in contrahendo entwickelte Gedanke heranzuziehen, dass bei Verletzung von Informationspflichten der Schadensersatzanspruch dahin geht, den Geschädigten aus der Bindung zu entlassen (vgl. *Hartwig*, Culpa in contrahendo als Korrektiv für "ungerechte" Verträge, JuS 1973, 733 ff.), die Ausgleichsquittung also unwirksam sein zu lassen. Freilich werden damit die dogmatischen Unterschiede zwischen vertraglicher Bindung und Schadensersatz verwischt. Vertragsauflösung als Schadensersatz ist deshalb auch auf Widerstände gestossen. In Sprachrisiko-Fällen hat man aber vielfach dieses Ergebnis dadurch erreicht, dass dem Arbeitgeber verwehrt wurde, sich auf die Ausgleichsquittung zu berufen, da andernfalls ein Rechtsmissbrauch vorliege.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die dogmatische Einordnung des Sprachrisikoproblems im Arbeitsrecht m.E. mit den herkömmlichen Regeln über Willenserklärungen nicht befriedigend gelöst werden kann. Ansatzpunkt sind m.E. vorvertragliche und vertragliche Informationspflichten, welche Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sind und ihn auch deshalb treffen, weil er der deutschen Sprache mächtig ist. Bei Verletzung dieser Pflichten besteht m.E. der Schadensersatz in einem Anspruch auf Vertragsaufhebung.

III. SPRACHRISIKO UND INTERNATIONALER  
HANDEL (\*)

Das Sprachrisiko spielt aber nicht nur im Arbeitsrecht eine Rolle, sondern auch im internationalen Geschäftsverkehr. Hier hat die deutsche Rechtsprechung zunächst eine eigentümliche Regel entwickelt, welche auf die Vertragssprache abstellt. Wenn die Vertragssprache, d.h. die Sprache der Vertragsverhandlungen Deutsch war, so sollen Klauseln in anderen Sprachen nicht wirksam in den Vertrag einbezogen sein. Umgekehrt sind solche Bedingungen wirksam, die in der Vertragssprache getroffen wurden. Hierfür zwei Beispiele aus der Rechtsprechung:

Zunächst eine Entscheidung des Oberlandesgerichts Bremen (22.6.1973, WM 1973, 1228):

Der Kläger, ein iranischer Staatsangehöriger, hatte bei einer deutschen Bank ein Depot eröffnet. Er unterzeichnete ein Formular, in welchem auf die in den Geschäftsräumen ausgelegten Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Bank Bezug genommen wurde. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthielten eine Klausel, nach welcher Wertgegenstände, vor allem Wertpapiere, als Pfand für Ansprüche der Bank dienen sollten. Die Bank behielt einen Teil des Guthabens wegen Kostenforderungen zurück; der Kläger wandte ein, die Bedingungen seien nicht Vertragsbestandteil geworden, da weder er noch sein Vertreter der deutschen Sprache hinreichend mächtig gewesen seien. Das Landgericht gab der Klage statt; das Oberlandesgericht dagegen wies die Klage ab, entschied also zugunsten der deutschen Bank.

Das Gericht führte aus, eine Übersetzung der Bedingungen in die persische Sprache sei nicht erforderlich gewesen, weil die

---

(\*) Vgl. hierzu **Jayme**, Allgemeine Geschäftsbedingungen und internationales Privatrecht, ZHR 142 (1978), 105 ff.; **Beckmann**, Die Bedeutung der Vertragssprache im internationalen Wirtschaftsverkehr, AWD/RiW 1981, 79 ff., jeweils mit weiteren Nachweisen.

Vertragsprache Deutsch gewesen sei. Der Kläger habe sich am deutschen Rechtsverkehr beteiligt. Umgekehrt hat das Hanseatische OLG Hamburg (1.6.1979, NJW 1980, 1232) zugunsten einer englischen Firma entschieden, deren Verhandlungspersonen — wenigstens nach dem Vortrag der Beklagten — nicht Deutsch verstanden. Der deutsche und der englische Geschäftspartner hatten in englischer Sprache korrespondiert. Die Verkaufsbestätigung enthielt auf ihrer Rückseite in deutscher Sprache Allgemeine Geschäftsbedingungen, darunter auch eine Gerichtsstandsklausel. Das Gericht hielt diese Klausel für unwirksam. Das Schweigen auf ein kaufmännisches Bestätigungsschreiben enthalte nach englischem Recht keine Einbeziehung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen; derselbe Grundsatz ergäbe sich auch aus der Anwendung deutschen Rechts, da die englische Sprache Verhandlungs- und Vertragsprache gewesen sei.

Die Regeln über die entscheidende Bedeutung der Vertragsprache haben teils Zustimmung, teils Kritik erfahren. M.E. ist es sinnwidrig, von vornherein denjenigen Vertragspartner zu bevorzugen, welcher seine Vertragssprache durchgesetzt hat. Es ist ferner zu fragen, nach welchem Recht eine solche Vereinbarung zu beurteilen ist. Wir stehen vor dem Phänomen, dass sich hier durch Richterrecht eine international privatrechtliche Sachnorm entwickelt hat.

Die meisten Fragen des Sprachrisikos im internationalen Geschäftsverkehr betreffen die Einbeziehung allgemeiner Geschäftsbedingungen. Viele der strengen Regeln des deutschen AGB-Gesetzes finden zwar keine Anwendung, wenn die Allgemeinen Geschäftsbedingungen gegenüber einem Kaufmann verwendet werden. Die deutsche Rechtsprechung hat jedoch eine kollisionsrechtliche Regel aufgestellt, nach welcher die Frage, ob Schweigen als Zustimmung anzusehen ist, dem Recht am Geschäftssitz des Schweigenden unterstellt wird. In diesem Rahmen lässt sich — wie die Entscheidung des OLG Hamburg zeigt — auch das Sprachrisiko einbeziehen. Diese internationalprivatrechtliche Lösung gilt auf der anderen Seite nur für Distanzverträge, bei denen die Geschäftspartner im Korrespondenzwege den Vertrag schliessen. Bei Inlandegeschäften setzt sich nämlich der Verkehrsschutz, d.h. deutsche Recht, durch. Ist deutsches Recht anwendbar, so wird man aber § 3 AGBG heranziehen können, der lautet:

Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äusseren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, werden nicht Vertragsbestandteil.

In diesem Rahmen hat Schlechtriem (aaO, S. 141) darauf hingewiesen, dass bei der Frage der Ungewöhnlichkeit auf die subjektiven Erwartungen des Vertragspartners abzustellen sei; zu den individuellen Sonderumständen gehöre auch die Sprachunkundigkeit. In dieser Weise lässt sich der Schutz des Vertragspartners, welcher die Verhandlungssprache nicht beherrscht, erreichen.

Auch hier lässt sich festhalten, dass nach einer Phase der Benachteiligung von Ausländern, welche Deutsch nicht sprechen, das deutsche Recht Instrumente entwickelt hat, welche den ausländischen Vertragspartner schützen. Zum einen ist die kollisionsrechtliche Regel zu nennen, welche das Recht am Geschäftssitz des Vertragspartners berücksichtigt, wenn es um die Einbeziehung Allgemeiner Geschäftsbedingungen geht. Zum anderen hat das deutsche Recht selbst mit dem AGB-Gesetz Lösungen entwickelt, welche der Schutzbedürftigkeit sprachunkundiger Vertragspartner Rechnung tragen.