

## Denglisch als Rechtsproblem?

Arbeitnehmer A hat im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a BGB einen neuen Arbeitgeber bekommen. Dieser verfügt über eine „Krankheitspolicy“, zu der insbesondere ein Zuschuss zum Krankengeld gehört. Ihr „Scope“ ist auf Mitarbeiter bezogen, die sich „auf der deutschen Payroll mit HP Standard Terms & Conditions“ befinden. Es kam wie es kommen musste: A wurde längere Zeit krank, der Arbeitgeber weigerte sich, den Zuschuss zum Krankengeld zu bezahlen, da A nur seinen mitgebrachten Arbeitsvertrag, nicht aber die „HP Terms & Conditions“ habe.

Der Streit kam bis zum BAG. Zu prüfen war, ob die Verwendung englischer Begriffe und einer deutsch-englischen Kunstsprache („Krankheitspolicy“) dem Transparenzprinzip des § 307 I 2 BGB genüge. Es komme auf die Verständlichkeit für die „beteiligten Verkehrskreise“ an – so das BAG (NZA 2014, 1333). „Jedenfalls“ in einem internationalen IT-Konzern (wie hier) seien solche Formulierungen hinreichend verständlich.



In anderen Unternehmen sind – so muss man schließen – Formulierungen dieser Art kein Selbstläufer. Bei Arbeitnehmern setzt man im Regelfall keine Rechtskenntnisse voraus; auch der rechtlich Unerfahrene muss verstehen können, was auf ihn zukommt. Kann man Fremdsprachenkenntnisse voraussetzen? Das ist einmal eine Frage des Lebensalters. Wer in den Siebziger- oder Achtzigerjahren zur Schule gegangen ist und nicht gerade besonders an Fremdsprachen interessiert war, wird im Regelfall nicht viel mitbringen. Die Jüngeren wissen zwar, was „software“, „file“, „hosting“ und „posting“ bedeuten, aber vom Juristen- oder Personaler-Englisch werden sie so gut wie nichts verstehen. Auch das Lexikon hilft kaum weiter. „Krankheitspolicy“ wird man nicht finden; auch [www.leo.org](http://www.leo.org) lässt einen im Stich, da dort Deutsch – Englisch und Englisch – Deutsch abgedeckt sind, nicht aber das, was das BAG zu recht als „Kunstsprache“ bezeichnet. Beschränkt man die Suche auf „policy“, bekommt man zehn Angebote für eine deutsche Übersetzung; an erster Stelle stehen „Strategie“ und „Politik“, was eher an unverbindliche Absichtserklärungen denken lässt. Erst auf Platz 9 und 10 findet man „Regeln“ und „Regelwerk“, was hier am ehesten einschlägig ist. Mit „Scope“ ist es nicht viel besser. Man findet „Bereich“, „Spielraum“ und „Umfang“; erst an vierter Stelle kommt der hier einschlägige „Geltungsbereich“. „Terms & Conditions“ kann den Unkundigen verwirren, denn er findet bei „terms“ die Übersetzung „Bedingungen“, und „conditions“ sind ersichtlich dasselbe. Die „beteiligten Verkehrskreise“ werden aber vermuten, dass jedes Wort seine eigene Bedeutung hat; wer den Ausdruck nicht kennt, wird mit einem solchen Pleonasmus seine Mühe haben.

Was folgt daraus? Wer Arbeitsvertragsbedingungen formuliert, sollte sich der deutschen Sprache bedienen. Das sichert nicht nur die Transparenz. Es verhindert auch Missverständnisse: Wer einem Engländer schreibt, er könne Fragen und Einwände auch auf die Mailbox sprechen, wird Kopfschütteln ernten: In England ist das (nur) ein hölzerner oder metallener Hausbriefkasten, der über keinerlei akustische Sensibilität verfügt.

*Professor Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen*