

Betriebsrat spezial – Anregungen und Meinungen zur Betriebsratsarbeit

1. Do you speak Denglisch? - Was der Betriebsrat gegen die babylonische Sprachverwirrung unternehmen kann.

„Wir challengen unsere Teams zu neuen Commitments“. So ist es tatsächlich und allen Ernstes in der Eingangshalle eines großen Unternehmens in Westdeutschland zu lesen. So sinnlos der Satz auch ist – er steht für ein Phänomen: die Sprache im Betrieb wird immer mehr ein Gemisch aus Deutsch und Englisch. Längst schon heißt die Personalabteilung „HR“ (sprich „Äitschahr“) und der Kundendienst wird „After Sales Services“ genannt. Na und?

Natürlich ist das nicht schlimm für diejenigen, die (auf welchem Weg auch immer) über halbwegs verlässliche Englischkenntnisse verfügen. Aber was geschieht mit denen, die durch die Unzulänglichkeit unseres Bildungssystems an solchen Begriffen scheitern? Google Übersetzer liefert etwa für „Sales“ gleichberechtigt „Verkauf“, „Verkäufe“, „Umsatz“ und „Verkaufsrang“ als Ergebnis und bringt den Unkundigen nicht wirklich weiter. Umgekehrt besteht aber in der globalisierten und vernetzten Welt eine unabwiesbare Notwendigkeit, sich mit Kunden oder Kollegen in anderen Teilen der Welt in Englisch zu verständigen. Wie also das Problem lösen?

Das eigentlich Schwierige bei dem betrieblichen Sprachgewirr sind die betrieblichen Karrierepfade. Wer schlecht oder nicht Englisch spricht, scheidet bei der Besetzung besser dotierter Stellen aus. Beim der Auseinandersetzung über die Sprache im Betrieb geht es nicht um dumpfe Deutschtümelei, es geht darum, Kolleginnen, die durch die Unzulänglichkeit unseres Bildungssystems Nachteile haben, zu helfen, den beruflichen Anschluss zu finden ohne englischsprachige Kolleginnen dabei vom Geschehen auszuschließen. Was also tun?

In der Entscheidung des LAG Köln vom 09.03.2009, 5 TaBV 114/08 hat das Gericht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Sprache im Betrieb bejaht. Das Mitbestimmungsrecht der Ordnung des Betriebs nach § 87 I Nr. 1 BetrVG sei jedenfalls dann gegeben, wenn ein Arbeitgeber als Sprache der betrieblichen Kommunikation Englisch statt Deutsch vorgeben will. Auch die Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber nach § 80 II BetrVG hat grundsätzlich in deutscher Sprache zu erfolgen, eine Unterrichtung in einer fremden Sprache setzt grundsätzlich das Einverständnis aller Betriebsratsmitglieder voraus (LAG Hessen vom 19.08.1993 - 12 Ta BV 9/93). Das Mitbestimmungsrecht bei der Kommunikation im Betrieb kann der Betriebsrat durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung wahrnehmen, die Festlegungen für die Sprache untereinander trifft. Natürlich nicht in der Kürze, wie dies z.B. § 184 GVG für die Sprache bei Gericht tut: „Die Gerichtssprache ist deutsch.“

Aber vielleicht so:

1. *Die Betriebssprache in den Betrieben des Unternehmens ist Deutsch. Die Kommunikation zwischen Mitarbeitern untereinander, zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten im Einzelgespräch, Zusammenkünften (Besprechungen) und bei Schulungen erfolgt in der Betriebssprache.*
2. *Informationen, Handbücher, IT-Anwendungen oder Arbeitsanweisungen können in anderen Sprachen angeboten werden, wenn sie zugleich, in gleichem Umfang und genau so in der Betriebssprache verfügbar gemacht werden.
Sind im Rahmen der Erfüllung von Arbeitsaufgaben Anweisungen oder Informationen in einer anderen als der deutschen Sprache erforderlich, so hat der Arbeitgeber durch entsprechende*



deutsche Übersetzung oder Schulungen der Mitarbeiter dafür Sorge zu tragen, dass diese verstanden und befolgt werden können.

Das schönste dabei: Das kann der Betriebsrat in der Einigungsstelle durchsetzen.

München, 14.03.2012

Krikor R. Seebacher, RA

www.sfm-arbeitsrecht.de