

# Die Literatur als Schlüssel zur juris-Datenbank "Rechtsprechung" – Ein Recherchebeispiel

*Bruno Maßfeller*

Nach wie vor klagt ein doch recht beträchtlicher Teil der juris- Nutzer über fehlende Recherche-Erfolge. Entweder wird bemängelt, daß keine oder nur wenige einschlägige Dokumente gefunden wurden oder auch, daß die Anfrage zu einer unverhältnismäßig großen Dokumentenmenge geführt habe, also gerade nicht dazu beigetragen habe, aus der unüberschaubaren Vielzahl der Judikate die für die Lösung eines Falles bedeutsamen Entscheidungen herauszufiltern.

Es soll nicht verkannt werden, daß die juris-Datenbank durchaus noch Schwächen aufweist (Stichwort: Schlagwortregister). Die überwiegende Zahl mißlungener Recherchen ist indes auf die angewandte Suchstrategie zurückzuführen. Die Fehler werden dabei schon zu Beginn gemacht.

Der wohl am häufigsten gewählte Weg zu einer bei juris gespeicherten Entscheidung führt über eine Suchwortliste. Oftmals, wenn nicht sogar in den meisten Fällen, kommt es bereits deshalb zu einem unzureichenden Rechercheergebnis, weil keine geeigneten Suchworte eingegeben wurden. Die Auswahl der Suchworte ist das A und O jeder Recherche. Der Rechner stellt alle – und nur diejenigen – Dokumente zur Verfügung, die das Suchwort im Text (oder einem besonderen Register) enthalten. Es ist daher unbedingt vor jeder Anfrage genauestens zu überlegen, welche Worte in den gesuchten Dokumenten – und (möglichst) nicht in anderen – vorkommen werden, also das Problem, zu dem juris befragt werden soll, exakt zu beschreiben und von anderen Fragen abzugrenzen. Das gilt jedenfalls für den in der Praxis wohl häufigeren Fall, daß nicht allein über die Angabe einer gesetzlichen Bestimmung, eines Aktenzeichens oder sonstiger für eine gebundene Suche geeigneter Begriffe die Dokumentenmenge hinreichend eingegrenzt werden kann.

Damit ist die Terminologie des der Recherche zugrundeliegenden Problemfeldes angesprochen. Häufig ist sie dem Informationssuchenden, der normalerweise Jurist ist, geläufig. Andererseits überblickt auch ein Volljurist nicht alle Rechtsgebiete. Er kann aufgrund seiner Ausbildung zwar meist die relevanten Fragen eines Falles herauskristallisieren. Betreffen sie jedoch ein Rechtsgebiet, mit dem er in seiner täglichen Arbeit nicht oder nur am Rande zu tun hat, ist er mit dem Sprachgebrauch der Spezialisten nicht vertraut, der selbstredend auch in die Gerichtsentscheidungen Eingang gefunden hat. Gerade derartige ganz spezielle Fachausdrücke sind aber wegen ihrer "Selektionskraft" für Recherchen besonders gut geeignet.

Auskunft über den einem Rechtsgebiet eigentümlichen Sprachgebrauch gibt die Fachliteratur. Es empfiehlt sich daher, immer einer Recherche in der Rechtsprechungsdatenbank ein Literaturstudium vorzuschalten, sofern man jedenfalls nicht mit seinen wichtigsten Fragestellungen vollständig vertraut ist. Eine Kritik an der hohen Leistungskraft von juris bedeutet dies nicht. Es soll lediglich auf einen für eine effektive Suche wesentlichen Gesichtspunkt hingewiesen werden, der im Drang der Geschäfte leicht mißachtet wird. Der damit verbundene "Mehraufwand" fällt praktisch nicht ins Gewicht. Oft genügt das Lesen von ein oder zwei Seiten eines Handbuchs, um die wichtigsten, bei bestimmten durch den konkreten Fall eingeschränkten Fragestellungen und damit auch in den Gerichtsentscheidungen immer wieder auftauchenden Begriffe zu erfassen. Die dabei aufgewandte Zeit wird durch den besseren Rechercheerfolg mehr als aufgewogen.

Folgender Fall aus der Praxis mag dies verdeutlichen.

Zu klären war, ob ein Arbeitgeber seinen Bediensteten die Zahlung einer übertariflichen Überstundenvergütung anbieten darf, wenn sie wegen der bei einem zu erwartenden Auftragsstau erforderlich werdenden Überstunden auf das in dem einschlägigen Tarifvertrag vorgesehene Recht verzichten, anstelle einer Überstundenvergütung einen Freizeitausgleich zu verlangen. Die zuständige Gewerkschaft stellte sich auf den Standpunkt, hierzu sei eine Änderung des Tarifvertrages erforderlich.

Ausgangspunkt der Überlegungen war natürlich die in § 4 Abs. 3 TVG enthaltene Bestimmung, wonach von einem Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur dann zulässig sind, wenn sie durch Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des

*Die Beurteilung des Rechercheerfolges durch die Benutzer*

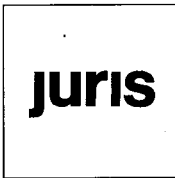
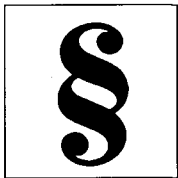
*Entscheidend für Rechercheerfolg:  
Die Auswahl der Suchworte*

*Die "Selektionskraft" von Fachausdrücken*

*Literaturstudium zur Einführung in die Terminologie*

*Ein Fall aus der Praxis*

*Bruno Maßfeller (Saarbrücken) beschäftigt sich im Anschluß an eine Anwaltsstätigkeit mit dem Einsatz elektronischer Medien in der juristischen Praxis.*



Fachbegriffe des Arbeitsrechts ...

Arbeitnehmers enthalten. Nicht auf der Hand lag aber, nach welchen Kriterien bestimmt wird, ob die Voraussetzungen dieser Ausnahmebestimmung vorliegen und welche termini technici sich hierfür eingebürgert haben.

Eine Recherche allein auf § 4 TVG bzw. § 4 Abs. 3 TVG zu stützen, schied wegen der (zu erwartenden) großen Trefferzahl aus. Tatsächlich vermeldete juris hierzu 418 bzw. 72 Einträge (Stand: 18.6.1991).

Andererseits ist gerade das Arbeitsrecht durch eine sehr differenzierte Fachterminologie und besondere Begriffe aus dem von ihm geregelten Lebensbereich (vgl. nur Topoi wie "Schadensgeneigte Arbeit", "Betriebsrisiko" oder Begriffe wie "Auslösung" "Schmutzzulage") geprägt. Zu dem in Rede stehenden Fall war sie problemlos und rasch durch einen Blick in § 204 des Handbuchs zum Arbeitsrecht von Schaub zu erschließen. Dieses Kapitel trägt als Überschrift "Die Wirkungsweise der normativen Bestimmungen des Tarifvertrages" und handelt in Abschnitt VI das sog. Günstigkeitsprinzip ab. Bei der noch nicht einmal zwei Seiten umfassenden Lektüre wurden folgende, in der anschließenden juris- Recherche neben § 4 Abs. 3 TVG verwendeten Begriffe als für die Fragestellung besonders kennzeichnend bestimmt:

... "Günstigkeit" und "Gruppenvergleich"

"Günstigkeit" und "Gruppenvergleich".

Außerdem wurde "Überstunden" als den Streitpunkt wiedergebender Begriff ausgewählt. Weil diese Begriffe außerhalb des Arbeitsrechts ebenfalls von größerer Bedeutung sind, wurde die Suche außerdem auf Dokumente aus der Arbeitsgerichtsbarkeit (s gerichtbarkeit: a) beschränkt mit folgendem Ergebnis:

Das Ergebnis der Recherche

NK: TVG § 4 abs 3	72
Gerichtsbarkeit:a	S*26557
Günstigkeit	152
Gruppenvergleich	3
Überstunden	*210

Die "richtige" Logikanweisung

Die Verbindung aller Suchworte mit der Logikanweisung "u" (und) ergab keinen Treffer. Es stand zu vermuten, daß Suchwort drei, vier und fünf oft nur einzeln in Entscheidungen vorkommen. Deshalb wurden diese Begriffe bei der zweiten Logikanweisung alternativ miteinander verknüpft -l (1u2)u(3-5). Das ergab siebzehn Treffer.

Deren Auswertung führte zu dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 14.06.1989 (DB 1989, 2028-2029), zu dem als Titelzeile ausgegeben wurde: "Unwirksamkeit einer längeren als der tariflich festgesetzten Wochenarbeitszeit" und als Leitsatz "Keine Anwendbarkeit des Günstigkeitsprinzips wegen fehlenden objektiven Sachzusammenhangs zwischen Nachteil der längeren Arbeitszeit und Vorteil des erzielten höheren Einkommens."

Wertvoll:  
Die Dokumentation des Rechtszugs  
Die Suche nach Aktenzeichen

Diese Entscheidung stand also in direktem Gegensatz zu den Vorstellungen des Arbeitgebers. Allerdings enthielt das von juris zur Verfügung gestellte Dokument den zusätzlichen - überaus wertvollen - Hinweis "Rechtszug: nachgehend BAG 1989-11-29 4 AZR 413/89". Mit Hilfe der Anweisung "s az: 4 AZR 413/89" wurde diese (nicht amtlich veröffentlichte) Entscheidung sofort gefunden. Sie enthielt zwar keine Ausführungen zu den Rechtsfragen des Falles. Ihr war aber zu entnehmen, daß der Kläger, der im Wege der Feststellungsklage die Unwirksamkeit der von dem Tarifvertrag abweichenden Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber über die Arbeitszeit geltend gemacht hatte, in der Revisionsinstanz auf seine Klage verzichtet hatte. Ein solches prozessuales Verhalten in der dritten Instanz kann nur damit erklärt werden, daß der Kläger von seiner Niederlage bei einer streitigen Entscheidung überzeugt gewesen war. Das Bundesarbeitsgericht hatte ihn offenbar in der mündlichen Verhandlung über die Revision der Beklagten darauf hingewiesen, daß es im Gegensatz zu dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg grundsätzlich auch die Vereinbarung eines höheren Einkommens bei Verlängerung der Arbeitszeit als den Arbeitnehmer begünstigende Abmachung in Sinne von § 4 Abs. 3 TVG ansieht und es in seinem Falle diese Voraussetzungen auch tatsächlich als gegeben erachtet. Andere Streitpunkte als der angesprochene, standen - wie aus der Sachverhaltsschilderung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts klar hervorgeht - nicht zur Debatte. Dem Urteil kann eine weitere, auf eine bestimmte von dem erkennenden Senat geäußerte Rechtsansichtweisende Einzelheit entnommen werden. Trotz des Klageverzichtes bestand die Beklagte auf einer streitigen Entscheidung, obwohl die Rechtsprechung, so auch hier, dann das Rechtsschutzbedürfnis verneint. Die Beklagte hatte offenbar nicht nur größtes Interesse an der höchstrichterlichen Bestätigung ihrer Meinung

über die grundsätzliche Zulässigkeit individualarbeitsvertraglicher Abweichungen von der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit, sofern der Arbeitnehmer einen Lohnvorteil erhält, sondern war von ihrem Erfolg ebenso überzeugt wie der Kläger von seinem Mißerfolg.

Läßt man die von der durch die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen praktisch überholte Arbeitszeitordnung (AZO) einmal außer Betracht, kommt es demnach zur Beantwortung der den Praktiker in erster Linie interessierenden Frage, inwieweit die höchstrichterliche Rechtsprechung derartige – einem geltenden Tarifvertrag entgegenstehende – vertragliche Gestaltungen des Arbeitsverhältnisses zuläßt, nur noch auf das Verhältnis des Lohnvorteils zu der Dauer der Mehrarbeitszeit an.

Da das Bundesarbeitsgericht seine erkennbar gewordene Rechtsauffassung nicht begründet hatte (bzw. nicht begründen konnte) und die Regelung von Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitsentgelt und Überstundenvergütung in Tarif- und Einzelarbeitsvertrag eine Vielzahl von Fallkonstellationen zuläßt, wurde abschließend in der Datenbank "unselbständige Literatur" die Recherche fortgesetzt, in der Hoffnung, eine Stellungnahme zu dem eben erwähnten Fall zu erhalten. Damit konnte gerechnet werden, weil dessen Streitpunkte seit der letzten Verkürzung der Normalarbeitszeit in praktisch allen Tarifbereichen die aktuelle arbeitsrechtliche Diskussion mitbestimmen.

Aus diesem Grund wurden nunmehr die Suchwörter dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg entnommen und folgende Suchwortliste aufgebaut (Stand auch hier 18.6.1991):

Tarifvertrag	2997
Günstigkeitsprinzip	239
Günstigkeitsvergleich	56
Arbeitszeit	2543
Arbeitszeitregelung	200

Die Suche nach Dokumenten, die alle diese Begriffe enthalten ergab drei Aufsätze, von denen der zweite mit dem Haupttitel "Wirkungen von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf das Arbeitsverhältnis" sich auch mit der Rechtsprechung des Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg befaßt und von dem Richter am Bundesarbeitsgericht, Prof. Dr. Wolfgang Leinemann, verfaßt worden war.

Allein aufgrund dieser Gesichtspunkte erschien eine Lektüre der in der (leicht zugänglichen) Zeitschrift DB 1990, Seite 732-738 veröffentlichten Abhandlung interessant. Der Autor bemerkt zu der bei der juris-Recherche entdeckten und anderen damit zusammenhängenden Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg u.a.:

*"Es läßt dabei allerdings völlig außer Acht, daß die Kläger für die vertraglich geschuldete Arbeitszeit ein wesentlich höheres Entgelt erhalten, als dies ihnen nach dem Tarifvertrag erzielbar ist. Dennoch setzt das Gericht die Vergütung der Kläger nicht in Bezug zu den tariflichen Regelungen, sondern zu allgemeinen Erörterungen über den Wert der Freizeit, also der Nichtarbeitszeit, die sich ein Arbeitnehmer nicht abkaufen lassen dürfe. Eine solche mehr oder weniger beliebige Gegenüberstellung entspricht nicht den Erfordernissen nach § 4 Abs. 3 TVG: Die Arbeitsverträge der Kläger enthalten für Arbeitszeit und Entgelt aufeinander bezogene Regelungen, die vom Tarifvertrag abweichen, sowohl für die Arbeitszeit als auch das Entgelt. Ein Günstigkeitsvergleich zum Tarifvertrag muß sich dann aber auf beide Regelungen erstrecken und darf nicht nur eine davon herausgreifen. Hätte das LAG dies bei seinen Erwägungen berücksichtigt, hätte es den Klagen nicht stattgeben dürfen."*

Abschließend betont der Autor besonders, daß das BAG deshalb keine Entscheidung über die von dem LAG aufgeworfenen Rechtsfragen getroffen habe, weil die Kläger auf ihre Klagen in der mündlichen Verhandlung verzichtet hatten.

Damit kann als Ergebnis der Untersuchung festgehalten werden, daß der Arbeitgeber ohne allzu großes Risiko die geplante Überstundenregelung mit den hierzu bereiten Arbeitnehmern treffen kann, jedenfalls dann, wenn die Überstundenvergütung deutlich über dem Tarifniveau liegt.

Weiter hat die durchgeführte Recherche gezeigt, daß Konsultationen von Rechtsdatenbanken nicht auf ein gedankenloses Abhaken von Urteilen hinauslaufen, sondern gerade dem ständig unter Zeitdruck stehenden Praktiker helfen, möglichst alle Entscheidungen und Beiträge – aber auch nur diese – zu finden, die er zur Bearbeitung seines Falles benötigt. juris verdrängt demnach keineswegs die Fachzeitschriften, sondern öffnet häufig erst die Türen zu ihnen.

*Die Recherche in der "unselbständigen Literatur"*

*Die Suchwortliste*

*Der Treffer:  
Ein Aufsatz eines BAG-Richters*

*Ein Zitat*

*Das Fazit einer juris-Recherche*