

MEIN URTEIL



Was dürfen Bundesarbeitsrichter?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist keine Tatsacheninstanz. Was heißt das? Zum Beispiel, dass in erster Linie Arbeits- und Landesarbeitsgerichte dafür zuständig sind, Verträge zu interpretieren. Das BAG darf nur prüfen, ob die Vorinstanz die gesetzlichen Auslegungsgrundsätze eingehalten und alle erheblichen Tatsachen für die Auslegung herangezogen hat oder ob die Richter gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder eine gebotene Auslegung unterlassen haben.

Das schränkt den Prüfungsmaßstab der Bundesrichter erheblich ein. Sie müssen jede Lesart des Vertrags hinnehmen, die nicht gegen eine Rechtsnorm verstößt – auch wenn sie selbst eine andere bevorzugen würden. Genau das hat das BAG in einer neuen Entscheidung nicht hinreichend beachtet: Die Parteien hatten 1981 in einem Arbeitsvertrag die Anwendbarkeit der Tarifverträge für Zeitarbeitsunternehmen vereinbart. Nachdem die Firma aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten war, schickte sie einer Mitarbeiterin 1997

einen neuen Vertrag, der nicht mehr auf Tarifverträge Bezug nahm. Im Begleitschreiben hieß es: „Selbstverständlich behalten die mit Ihnen bei Ihrer Einstellung getroffenen Vereinbarungen ihre Gültigkeit.“ Die Arbeitnehmerin unterzeichnete, fügte aber unter „Weitere Vereinbarungen“ handschriftlich einen Verweis auf das Anschreiben hinzu, den der Arbeitgeber auch akzeptierte. Als die Parteien später stritten, wie der Vertrag zu lesen sei, kam das LAG München zu dem Schluss, sie hätten die Fortgeltung der Tarifverträge vereinbart. Das BAG sah das anders: Die Vorinstanz habe wesentliche Tatsachen außer Acht gelassen: Der Hinweis auf die Tarifverträge gelte nach der Vertragsänderung nicht mehr (AZ: 4 AZR 656/06).

Zu Unrecht: Die Auslegung des LAG ist mindestens so plausibel wie die des BAG. Die entscheidende Frage bleibt: Was haben die Parteien mit dem handschriftlichen Verweis vereinbart? Der Schluss des BAG scheint gewagt: Der Hinweis sei kein Indiz für eine Abmachung, die vom Entwurf des Arbeitgebers abweicht. Für was sonst? Liegt es nicht nahe, dass die Parteien genau das wollten, was das LAG vermutet hat? Nämlich dass sich an den bisherigen Arbeitsbedingungen nichts ändert? Die Auslegung des LAG ist gut vertretbar, die Bundesrichter hätten sie hinnehmen müssen. Was hat sie wohl zu der eigenen Auslegung veranlasst? Darüber lässt sich nur spekulieren.

Roland Lukas, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.