LAG Köln: Befristung des Arbeitsverhältnisses durch die Eigenart der Arbeitsleistung

TzBfG § 14 I 4; NV-Bühne §§ 2 II, 61 I

1. **Eine dynamische Verweisung in einem Arbeitsvertrag auf ein anderes Regelwerk (TV) führt nicht zur Intransparenz der Klausel, da die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung einbezogene Regelung regelmäßig bestimmbar ist.**
2. **Die Befristung von Arbeitsverträgen mit im künstlerischen Bühnenbereich tätigen Arbeitnehmern ist zulässig, um die Vorstellungen des Intendanten mit dem von ihm dafür als geeignet angesehenen künstlerischen Bühnenpersonal zu verwirklichen und damit zugleich dem Abwechslungsbedürfnis des Publikums entgegenzukommen.**
3. **Bei Referenten oder Assistenten von Intendanten sowie des künstlerischen Betriebes ist entscheidend, ob sie im erheblichen Maße an der Verwirklichung der künstlerischen Konzeption des Arbeitgebers beteiligt sind. (red. Leitsätze)**

LAG Köln, Urteil vom 10.9.2014 – 11 Sa 786/13 (ArbG Köln 23.8.2013 – 1 Ha 23/12), BeckRS 2015, 68780

Sachverhalt

Die Klägerin ist seit 1997 bei dem beklagten Land als Leiterin des Chor-Büros der Staatsoper beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis war seit 1997 mehrfach befristet. Am 12.7.2010 wurde der Klägerin die Nichtverlängerung ihres Arbeitsvertrages zum 31.8.2011 mitgeteilt.

Die nach Durchführung der Bühnenschiedsgerichte erhobene Aufhebungsklage wurde erstinstanzlich abgewiesen mit der Begründung, dass die Klägerin jedenfalls als Assistentin des künstlerischen Betriebes iSd § 1 II NV-Bühne anzusehen sei und damit die Befristung wirksam sei.

Entscheidung

Dem folgte das LAG; Revision ist anhängig, 7 AZR 112/15.

Tarifliche Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Befristungen, wie § 2 II NV-Bühne, unterliegen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle und bedürfen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Grundes iSv § 14 I TzBfG. Der tariflich geregelte Sachgrund muss den Wertungsmaßstäben des § 14 I TzBfG genügen, da von dieser Vorschrift nach § 22 I TzBfG auch durch TV nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Die befristungsrechtlichen Bestimmungen in § 14 I TzBfG sind nicht dispositiv (BAG, NZA 2010, 495).

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit im künstlerischen Bühnenbereich tätigen Arbeitnehmern ist anerkannt, wobei damit dem berechtigten Bestreben der Bühne Rechnung getragen wird, künstlerische Vorstellungen des Intendanten mit dem von ihm dafür als geeignet angesehenen künstlerischen Bühnenpersonal zu verwirklichen. Außerdem liege es im Eigeninteresse der Künstler am Erhalt der Freizügigkeit ihres Engagementwechsels, dass an anderen Bühnen durch Beendigung befristeter Engagements Arbeitsplätze frei werden. Bei Referenten und Assistenten von Intendanten sowie des künstlerischen Betriebes ist entscheidend, ob sie im erheblichen Maße an der Verwirklichung der künstlerischen Konzeption des Arbeitgebers beteiligt sind. Die Klägerin wirkt auf den reibungslosen Ablauf des Chorbetriebs hin und unterstützt derart den künstlerischen Betrieb Musik hinsichtlich des Chores. Die Eigenart der Arbeitsleistung regelt ferner die Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 I 4 TzBfG.

Das Arbeitsverhältnis endete somit, da die Nichtverlängerungsmitteilung wirksam sei und somit kein weiterer befristeter Arbeitsvertrag zustande kam. Dem Schriftformerfordernis des § 14 IV TzBfG wird dadurch Genüge getan, dass im ursprünglich schriftlich vereinbarten Vertrag die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses für die jeweils folgende Spielzeit nach Ablauf der vereinbarten Befristung vereinbart wird. Die so im Vertrag niedergelegte Willenserklärung umfasst dann alle zukünftigen fortgesetzten Befristungen des Arbeitsverhältnisses.

Praxishinweis

Die Privilegierung des Befristungsrechts wie hier im Bühnen-/künstlerischen Bereich beruht auf Art. 5 III 1 GG. Die Voraussetzung zur Zugehörigkeit der Tätigkeit zur Verwirklichung der künstlerischen Konzeption des Arbeitgebers wird von der Rechtsprechung durchaus großzügig gesehen.

Die Klägerin war Leiterin des Chorbüros und damit eigentlich nicht im engeren Sinne künstlerisch tätig. Jedoch haben sowohl das Bühnenoberschiedsgericht als auch die Arbeitsgerichte die Tätigkeit dem künstlerischen Betrieb zugeordnet, denn nach der maßgebenden Dienstanweisung bezogen sich die Aufgaben der Klägerin auf den Chor als Teil des künstlerischen Betriebes; sie wirkte auf den reibungslosen Ablauf des Chorbetriebes hin und unterstütze derart den künstlerischen Betrieb Musik. Die Gesamtwürdigung der Tätigkeit muss der durch Art. 5 III GG garantierten Freiheit von Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre Rechnung tragen.

Einer darauf beruhenden Grenzenlosigkeit von Befristungsgestaltungen wird durch § 61 NV-Bühne Rechnung getragen, der eine Begrenzung der Befristung in § 61 III NV-Bühne vorsieht.

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz