

Bühne: Befristung wegen Eigenart der Arbeitsleistung

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG

1. Eine innerhalb der gesetzlichen Dreiwochenfrist erhobene Klage vor dem zuständigen Schiedsgericht wahrt die Klagefrist nach § 17 Satz 1 TzBfG.
2. Gegen eine Befristung im Bereich der Kunst- und Rundfunkfreiheit wegen Eigenart der Arbeitsleistung bestehen keine unionsrechtlichen Bedenken.
3. Die Arbeitsgerichte haben das Ergebnis der Abwägung der widerstreitenden Interessen der Arbeitsvertragsparteien (Befristungs- vs. Bestandsschutzinteresse) durch die Tarifvertragsparteien grundsätzlich zu respektieren und nicht durch eigene Erwägungen zu ersetzen.
4. Ob eine Tätigkeit überwiegend künstlerisch ist, richtet sich – vorbehaltlich einer Scheinabrede – nach dem Arbeitsvertrag.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 13.12.2017 – 7 AZR 369/16

PROBLEMPUNKT

Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann insbesondere im verfassungsrechtlich geschützten Bereich der Kunst- sowie der Rundfunkfreiheit durch die Eigenart der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 TzBfG) gerechtfertigt sein. Im Streitfall wehrte sich eine Maskenbildnerin gegen ihre Befristung zum Ablauf der Spielzeit. Auf den Arbeitsvertrag fand der Tarifvertrag Normalvertrag Bühne Anwendung, nach dem „der Arbeitsvertrag (...) mit Rücksicht auf die künstlerischen Belange der Bühne ein Zeitvertrag“ ist. Für Streitigkeiten zwischen den Arbeitsvertragsparteien sind kraft Tarifvertrags ausschließlich Bühnenschiedsgerichte zuständig. Nach Erhalt der tarifvertraglich vorgesehenen Mitteilung über die Nichtverlängerung erhob die Maskenbildnerin vor Ablauf der Befristung Klage beim Bühnenschiedsgericht. Zu klären war insbesondere, ob die Maskenbildnerin überwiegend künstlerisch tätig war. Sowohl das Schiedsgerichtsverfahren als auch das arbeitsgerichtliche Verfahren blieb ohne Erfolg.

ENTSCHEIDUNG

Die Frist zur Erhebung der Befristungskontrollklage gem. § 17 Satz 1 TzBfG, die auch bereits vor Ablauf der Befristung erhoben werden kann, wird durch die innerhalb der gesetzlichen Dreiwochenfrist erhobene Schiedsklage gewahrt. Die Befristung war aber wegen der Eigenart der Arbeitsleistung wirksam.

Das BAG bestätigte seine ständige Rechtsprechung, dass dieser Sachgrund insbesondere den „sich aus der Rundfunkfreiheit (...) und der Freiheit der Kunst (...) ergebenden Besonderheiten Rechnung“ tragen soll und geeignet ist, „die Befristung von Arbeitsverträgen mit programmgestaltenden Mitarbeitern bei Rundfunkanstalten oder mit Bühnenkünstlern zu rechtfertigen“. Zwar müssen die wechselseitigen verfassungsrechtlich geschützten Interessen der Arbeitsvertragsparteien (Kunsthfreiheit [Befristungsinteresse] vs. Berufsfreiheit [Bestandsschutzinteresse]) gegeneinander abgewogen und in einen bestmöglichen Ausgleich gebracht werden (praktische Konkordanz); die Kunstfreiheit wird durch das Grundrecht der Berufsfreiheit, die einen Mindestbestandsschutz garantiert, begrenzt. Dies ist jedoch durch die Tarifvertragsparteien im Normalvertrag Bühne geschehen. Bei der Normsetzung durch den Tarifvertrag steht den Tarifvertragsparteien eine Einschätzungsprorogative zu, die von den Arbeitsgerichten nicht infrage gestellt, sondern bis zur Grenze unplausibler, nicht einleuchtender Gründe zu respektieren ist.

Hiervon zu trennen ist die notwendige Prüfung, ob ein Sachgrund i. S. d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG vorliegt, der im Bühnenbereich nur künstlerisches Personal erfasst. Ob es sich um eine überwiegend künstlerische Tätigkeit handelt, richtet sich danach, welche Tätigkeit der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich schuldet. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Arbeitsvertragsparteien bewusst eine Scheinabrede (§ 117 BGB) getroffen haben, weil eine überwiegend künstlerische Tätigkeit nicht möglich oder beabsichtigt ist. Vorbehaltlich dieser Ausnahme, für deren Vorliegen der Arbeitnehmer konkrete Anhaltspunkte darzulegen und ggf. zu beweisen hat, grenzt die arbeitsvertragliche Vereinbarung die Tätigkeit ein, und „etikettiert“ sie nicht nur. Ist – wie im Streitfall – eine überwiegend künstlerische Tätigkeit vereinbart, hat der Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf eine entsprechende Beschäftigung. Folglich ist die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer überwiegend künstlerischen Tätigkeit maßgeblich für die Beurteilung, ob ein Sachgrund wegen der Eigenart der Arbeitsleistung im Bereich der Kunstfreiheit vorliegt. Der Arbeitgeber hat seinerseits alles Erforderliche getan, wenn er diese Vereinbarung vorträgt und ggf. beweist. Es ist dann Sache des Mitarbeiters, Anhaltspunkte

darzulegen, die ausnahmsweise eine Scheinabrede rechtfertigen.

Das BAG hat weiter ausgeführt, dass § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG sowie dessen Auslegung und Anwendung europarechtskonform sind.

KONSEQUENZEN

Das BAG schafft durch die Ergänzung seiner bisherigen Rechtsprechung mehr Sicherheit für die Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung. Unsicherheit besteht jedoch hinsichtlich der Voraussetzungen eines Mindestbestandsschutzes des Arbeitnehmers bzw. der Frage, wann dieser nicht mehr gegeben ist.

Wichtig sind folgende Kernaussagen: Erstens wahrt eine notwendige, fristgerecht erhobene Schiedsklage die Frist nach § 17 Satz 1 TzBfG. Zweitens bestehen keine unionsrechtlichen Bedenken gegen die Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung bei einer überwiegend künstlerischen Tätigkeit (ebenso für den Profifußball BAG, Urt. v. 16.1.2018 – 7 AZR 312/16). Drittens müssen die Arbeitsgerichte den von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen Ausgleich widerstreitender Interessen respektieren und dürfen ihn in aller Regel nicht durch eigene Erwägungen ersetzen. Viertens ist – vorbehaltlich einer Scheinabrede – anhand des Arbeitsvertrags zu beurteilen, ob eine Tätigkeit überwiegend künstlerisch ist.

PRAXISTIPP

Ein besonderes Augenmerk ist – neben der Abwägung – auf die Vertragsgestaltung zu legen. Die relevante Tätigkeit sollte bestimmt, verbindlich eingegrenzt und quantitativ (deutlich) überwiegend sein.

Weiter bleibt die Gesetzesentwicklung abzuwarten. CDU, CSU und SPD sind sich ausweislich des Koalitionsvertrags vom 12.3.2018 „darüber einig, dass eine Ausnahmeregelung für den Sachgrund (...) wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses (Künstler, Fußballer) zu treffen ist.“

RA und FA für Arbeitsrecht Sebastian Kroll, Partner, rugekrömer, Hamburg