

Theater- und Bühnenrecht

Nichtverlängerung und Änderungs nichtverlängerung von Bühnenkünstler-Arbeitsverträgen

von
Dr. Christian Seyfert, LL.M. (USA)¹

I. Bühnenarbeitsvertrag als Zeitarbeitsvertrag

Bei dem Arbeitsvertrag zwischen einer Bühne und einem Arbeitnehmer handelt es sich um einen Zeitarbeitsvertrag,² der maßgeblich durch Vorschriften des Normalvertrages (NV) Bühne bestimmt wird.³ Beim NV Bühne handelt es sich um einen Tarifvertrag zwischen dem Deutschen Bühnenverein-Bundesverband deutscher Theater in Köln und der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger in Hamburg, der tarifliche Mindestbedingungen für die Rechtsverhältnisse der Parteien von Bühnenarbeitsverträgen aufstellt. Da es sich bei einem Arbeitsverhältnis zwischen Bühne und Arbeitnehmer um einen Zeitarbeitsvertrag handelt, müssen die Parteien im Arbeitsvertrag auch die Zeit angeben, für die der Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, sowie die Kalendertage, an denen das Arbeitsverhältnis beginnt und endet.⁴

II. Nichtverlängerungsmitteilung

Ein mindestens für ein Jahr bzw. eine Spielzeit abgeschlossener Arbeitsvertrag verlängert sich zu den gleichen Bedingungen um ein Jahr bzw. eine Spielzeit, es sei denn, eine Vertragspartei teilt der anderen bis zum 31. Oktober der Spielzeit, mit deren Ablauf der Arbeitsvertrag endet, schriftlich mit, dass sie nicht beabsichtigt, den Arbeitsvertrag zu verlängern.⁵ Diese Mitteilung bezeichnet der NV Bühne für die dort geregelten verschiedenen Arbeitnehmergruppen (Solomitglieder,⁶ Bühnentechniker,⁷

¹ Dr. Christian Seyfert, LL.M. (USA) ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Winheller Rechtsanwälte, Frankfurt a.M. (www.winheller.com). Seine Spezialisierung gilt insbesondere dem U.S.-amerikanischen, deutschen und internationalen Theater-, Urheber-, Marken-, Film-, Musik-, Entertainment- und Internetrecht sowie dem Wettbewerbsrecht.

² Siehe § 2 Abs. 2 NV Bühne.

³ Im Internet z. B. zu finden unter http://www.mediafon.net/upload/m431482e9be46c_verweis1.pdf.

⁴ Siehe § 2 Abs. 3 b) NV Bühne.

⁵ Siehe § 61 Abs. 2 NV Bühne (Solomitglieder), § 69 Abs. 2 NV Bühne (Bühnentechniker), § 83 Abs. 2 NV Bühne (Chormitglieder), § 96 Abs. 2 NV Bühne (Tänzer).

⁶ Solomitglieder sind nach der Definition des § 1 Abs. 2 NV Bühne Einzeldarsteller einschließlich Kabarettisten und Puppentheaterspielern, Dirigenten, Kapellmeister, Studienleiter, Repetitoren, Orchestergeschäftsführer, Direktoren des künstlerischen Betriebs (insbesondere Operndirektor, Schauspielregisseur, Ballettdirektor, Leiter des Kinder- und Jugendtheaters), Spielleiter (Regisseure), Chordirektoren, Choreografen, Tanz-/Ballettmeister sowie Trainingsleiter, Dramaturgen, Leiter des künstlerischen Betriebsbüros, Disponenten, Ausstattungsleiter, Bühnenbildner, Kostümbildner und Lightdesigner, Inspizienten, Theaterpädagogen, Schauspielmusiker, Referenten und Assistenten von Intendanten sowie des künstlerischen Betriebs, Souffleure, Theaterfotografen und Grafiker, Pressereferenten und Referenten der Öffentlichkeitsarbeit sowie Personen in ähnlicher Stellung.

⁷ Bühnentechniker sind nach der Definition des § 1 Abs. 3 NV Bühne Technische Direktoren und technische Leiter, Vorstände der Malsäle, Leiter des Beleuchtungswesens, Leiter der Bühnenplastikerwerkstätten, Leiter des Kostümwesens, Leiter der Ausstattungswerkstätten,

Chormitglieder, Tänzer) auch als sog. Nichtverlängerungsmittelteilgung.⁸ Besteht das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am Ende einer Spielzeit ununterbrochen sogar mehr als acht Jahre bzw. Spielzeiten, dann muss die Nichtverlängerungsmittelteilgung der anderen Vertragspartei schon drei Monate früher, nämlich bis zum 31. Juli der jeweils vorangegangenen Spielzeit schriftlich zugegangen sein.⁹

III. Änderungsrichtverlängerungsmittelteilgung

– erweiterter Bestandsschutz für Solomitglieder und Bühnentechniker

Besonderen Schutz genießen nach dem NV Bühne Solomitglieder, Bühnentechniker und Tänzer.¹⁰ Besteht das Arbeitsverhältnis mit einem Mitglied aus einer solchen Arbeitnehmergruppe am Ende einer Spielzeit ununterbrochen mehr als fünfzehn Jahre bzw. Spielzeiten, kann der Arbeitgeber eine Nichtverlängerungsmittelteilgung gegenüber dem jeweiligen Arbeitnehmer nur aussprechen, um das Arbeitsverhältnis unter anderen Vertragsbedingungen fortzusetzen, und zwar auch an anderen als den im Arbeitsvertrag angegebenen Bühne(n).¹¹ Solomitglieder und Bühnentechniker (nicht aber Tänzer) genießen in solchen Fällen sogar noch weitergehenden Schutz, wenn sie zum Zeitpunkt des Zugangs der Änderungsrichtverlängerungsmittelteilgung bereits das 55. Lebensjahr vollendet hatten. In diesen Fällen darf der Arbeitgeber in der Änderungsrichtteilgung nur aussprechen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem jeweiligen Solomitglied oder dem jeweiligen Bühnentechniker bei der (den) im Arbeitsvertrag angegebenen Bühne(n) fortzusetzen ist (sog. „erweiterter Bestandsschutz“).¹² Für diese Arbeitnehmergruppen ist es deshalb besonders wichtig, die jeweiligen Bühnen im Arbeitsvertrag genau zu bestimmen, um hierdurch den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses im Alter auf bestimmte Bühnen zu erweitern.

IV. Begriff der Bühne

1. Für die genauere Bestimmung des genannten erweiterten Bestandsschutzes ist es allerdings erforderlich, den Begriff der Bühne in den einschlägigen Vorschriften zur Änderungsrichtverlängerungsmittelteilgung im NV Bühne (§ 61 Abs. 3 NV Bühne (Solomitglieder), § 69 Abs. 3 NV Bühne (Bühnentechniker)) genauer zu definieren. Für diese Definition muss m.E. der Begriff der Bühne jeweils auch unter Berücksichtigung der Vorschrift des § 7 Abs. 2 NV Bühne ausgelegt werden. Nach § 7 NV Bühne hat der Bühnenarbeiter gewisse Mitwirkungspflichten gegenüber seinem Arbeitgeber. Nach § 7 Abs. 2 NV Bühne erstreckt sich die Mitwirkungspflicht dabei auch auf Veranstaltungen an solchen Bühnen, die der Arbeitgeber erst nach Abschluss des Arbeitsvertrags in Betrieb nimmt sowie an solchen Bühnen, mit denen der Arbeitgeber eine Vereinbarung über eine Zusammenarbeit getroffen hat oder nach Abschluss des Arbeitsvertrags trifft, sofern die Veranstaltungen unter seiner künstlerischen und

Chefmaskenbildner, Referenten und Assistenten der Technischen Direktoren und technischen Leiter, Tonmeister.

⁸ Wie FN 5.

⁹ Wie FN 5.

¹⁰ Siehe § 61 Abs. 3 NV Bühne (Solomitglieder), § 69 Abs. 3 NV Bühne (Bühnentechniker), § 96 Abs. 3 NV Bühne (Tänzer). Zur Sonderregelung für Opernchormitglieder, d.h. Chormitglieder, die Opern, Operetten und Musicals singen (§ 1 Abs. 4 NV Bühne), siehe § 83 Abs. 8 u. Abs. 11 NV Bühne.

¹¹ Wie FN 10.

¹² Siehe § 61 Abs. 3 NV Bühne (Solomitglieder), § 69 Abs. 3 NV Bühne (Bühnentechniker).

wirtschaftlichen Mitverantwortung stattfinden. So mag beispielsweise eine Staatsoper eine Vereinbarung über eine Zusammenarbeit mit der Bühne eines städtischen Theaters geschlossen haben und die gemeinsamen Veranstaltungen dabei künstlerisch und wirtschaftlich, z. B. im Wege von Zuschüssen, mitverantworten. In diesem Beispielsfalle könnte also der bei der Staatsoper angestellte Bühnenarbeitnehmer trotz seines erweiterten Bestandsschutzes über eine Änderungsverlängerungsmitteilung dazu gezwungen werden, am genannten städtischen Theater weiterzuarbeiten, obwohl sich sein Arbeitsvertrag ausschließlich auf Bühnen der Staatsoper beschränkt.

2. § 7 Abs. 2 NV Bühne reduziert damit den erweiterten Bestandsschutz eines Bühnenarbeitnehmers im Umfang der in dieser Vorschrift genannten Mitwirkungspflichten. § 7 Abs. 2 NV Bühne erfasst zwar an sich nur Mitwirkungspflichten innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Sofern danach eine Mitwirkung innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber erzwungen werden könnte, kann der Arbeitgeber m.E. eine solche Mitwirkung aber auch über eine Änderungs nichtverlängerungsmitteilung gegenüber seinen Arbeitnehmern durchsetzen. Es wurde m.E. von den Tarifvertragsparteien des NV Bühne nicht gewollt, dass die Mitwirkungspflichten des § 7 Abs. 2 NV Bühne für mindestens 55jährige Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ununterbrochen schon länger als 15 Jahre bzw. Spielzeiten bestanden hat, nicht mehr gelten sollen. Diese Arbeitnehmer sollen ebenso nach § 7 Abs. 2 NV Bühne zur Mitwirkung verpflichtet bleiben, wie auch alle anderen unter den NV Bühne fallenden Arbeitnehmer. Es ist dann gleichgültig, auf welcher Grundlage diese Mitwirkung geschehen soll: gestützt auf § 7 Abs. 2 NV Bühne direkt oder auf der Grundlage einer Änderungs nichtverlängerungsmitteilung.¹³

3. Durch § 7 Abs. 2 NV Bühne erweitert und betroffen wird in den §§ 61 Abs. 3, 69 Abs. 3 NV Bühne aber nur der Begriff der Bühne und nicht auch die Qualität oder der Inhalt der in der Änderungs nichtverlängerungsmitteilung angedachten neuen Tätigkeit. Über die Zulässigkeit von Inhalt und Qualität der in der Änderungs nichtverlängerungsmitteilung angedachten neuen Tätigkeit ist in den genannten Vorschriften hingegen nichts geregelt worden. Dazu muss vielmehr auf andere Rechtsgrundsätze zurückgegriffen werden, wie sie von den Bühnenschiedsgerichten anerkannt bzw. im Laufe der Jahre weiterentwickelt worden sind (siehe dazu nachfolgend unter V.).

V. Kein Rechtsmissbrauch / keine unzulässige Rechtsausübung

1. Eine Änderungs nichtverlängerungsmitteilung darf keine unzulässige Rechtsausübung darstellen, insbesondere nicht gegen Treu und Glauben verstoßen und nicht willkürlich, demütigend, entwürdigend oder herabsetzend sein.¹⁴ Durch die geänderten Arbeitsbedingungen darf zudem auch die materielle Existenz des jeweiligen Arbeitnehmers nicht gefährdet werden.¹⁵ Nicht geschützt wird hingegen nach überwiegender Ansicht eine angemessene Aufrechterhaltung der künstlerischen

¹³ So im Ergebnis auch BSchG Chemnitz 05/2006 (dort S. 8 u. 9).

¹⁴ Siehe z. B. BSchG Berlin 7/92 NZA 1994, 182.

¹⁵ Siehe z. B. BSchG NRW 17/94; BSchG Berlin 7/92 NZA 1994, 182.

Entfaltungsmöglichkeiten des jeweiligen Arbeitnehmers.¹⁶ Der Arbeitgeber darf gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen entscheiden, wie die neuen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers aussehen sollen.¹⁷ Durch die neuen Arbeitsbedingungen darf es allerdings nicht zur völligen Aushöhlung des Inhalts der bisherigen Arbeit des Arbeitnehmers kommen.¹⁸ Ferner muss das Entgelt-/ Leistungsverhältnis angemessen bestimmt sein. Die Rechtsprechung der Bühnenschiedsgerichte toleriert gegenwärtig eine Reduktion des Arbeitsentgelts um ca. ein Drittel, solange der Arbeitnehmer infolge der Reduktion nicht in Existenznot gerät.¹⁹ Auch toleriert werden z. B. der Einsatz eines Sängers als Inspizient oder der Einsatz eines Ballettmeisters als Komparsenführer. Als entwürdigend wird hingegen betrachtet der Einsatz eines Tanzmeisters als Garderobier.²⁰

2. Hervorgehoben sei ferner, dass die Grundsätze der Sozialauswahl entsprechend einer Kündigungsschutzklage (§§ 1 Abs. 2, 2 KSchG) nicht analog zur Beurteilung der Frage des Rechtsmissbrauchs oder der unzulässigen Rechtsausübung in Fällen der vorliegenden Art herangezogen werden können. Es entspricht herrschender Ansicht, dass das KSchG auf die von Spielzeit zu Spielzeit befristeten Arbeitsverträge im Sinne des NV Bühne nicht anwendbar ist.²¹ Solomitglieder, Bühnentechniker und Chormitglieder werden vielmehr schon hinreichend durch die §§ 61 Abs. 3, 69 Abs. 3, 96 Abs. 3 NV Bühne geschützt, indem ihnen aus betrieblichen oder sonstigen Gründen nicht ordentlich gekündigt werden kann. Da in derartigen Fällen keine Sozialauswahl stattfinden kann, kann also auch keine bestimmte Arbeitsstelle innerhalb der vom Bestandsschutz des jeweiligen Arbeitsverhältnisses erfassten Bühnen vom betreffenden Arbeitnehmer eingefordert werden. Den Arbeitgeber trifft bei seinem Änderungsangebot gemäß § 315 BGB vielmehr nur die allgemeine Grenze des Rechtsmissbrauchs bzw. der unzulässigen Rechtsausübung. Belange des Bühnenarbeitnehmers muss der Arbeitgeber mithin nur insoweit beachten, als deren Nichtbeachtung die genannte Grenze des Rechtsmissbrauchs bzw. der unzulässigen Rechtsausübung überschreitet.

VI. Zusammenfassung

Bei dem Arbeitsvertrag zwischen einer Bühne und einem Arbeitnehmer handelt es sich um einen Zeitarbeitsvertrag, der maßgeblich durch Vorschriften des Normalvertrages (NV) Bühne bestimmt wird. Ein mindestens für ein Jahr bzw. eine Spielzeit abgeschlossener Bühnenarbeitsvertrag verlängert sich zu den gleichen Bedingungen um ein Jahr bzw. eine Spielzeit, es sei denn, er wird durch eine fristgemäße Nichtverlängerungsmitteilung beendet. Kündigungsschutzvorschriften sind auf dieses Zeitarbeitsverhältnis nicht anwendbar. Besteht das Arbeitsverhältnis am Ende einer Spielzeit ununterbrochen mehr als fünfzehn Jahre bzw. Spielzeiten, kann der Arbeitgeber eine Nichtverlängerungsmitteilung gegenüber einem Solomitglied, einem Bühnen-

¹⁶ Siehe z. B. *Schulz*, Bühnenschiedsgerichtsbarkeit und befristeter Bühnenanstellungsvertrag, UFITA-Schriftenreihe Bd. 148 (1998), S. 147.

¹⁷ Siehe z. B. BSchG Köln 8/85; auch *Riepenhausen*, Verlängerungsschutz für Langzeitbeschäftigte, bg 6-7/94, S. 16 f.

¹⁸ Wie FN 17.

¹⁹ Siehe z. B. BSchG NRW 17/94; BSchG Berlin 7/92 NZA 1994, 182.

²⁰ Siehe insgesamt *Schulz*, a.a.O., S. 147.

²¹ Siehe BSchG Frankfurt a.M. 1/89; BSchG Köln 11/86; BOSchG 24/86, BOSchG 11/90; BSchG Berlin 7/92 und 35/95.

techniker oder einem Tänzer nur aussprechen, um das Arbeitsverhältnis unter anderen als des bisherigen Vertragsbedingungen fortzusetzen (sog. Änderungs nichtverlängerungsmitteilung), und zwar auch an anderen als den im Arbeitsvertrag angegebenen Bühne(n). Solomitglieder und Bühnentechniker (nicht aber Tänzer) genießen in solchen Fällen sogar noch weitergehenden Schutz, wenn sie zum Zeitpunkt des Zugangs der Änderungs nichtverlängerungsmitteilung bereits das 55. Lebensjahr vollendet hatten. In diesen Fällen darf der Arbeitgeber in der Änderungsmitteilung nur aussprechen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem jeweiligen Solomitglied oder dem jeweiligen Bühnentechniker bei der (den) im Arbeitsvertrag angegebenen Bühne(n) fortzusetzen ist (sog. „erweiterter Bestandsschutz“). Dabei ist der Begriff der Bühne auch auf solche Bühnen zu erstrecken, hinsichtlich derer den Arbeitnehmer nach § 7 Abs. 2 NV Bühne Mitwirkungspflichten treffen. Eine Änderungs nichtverlängerungsmitteilung darf seitens des Arbeitgebers allerdings keine unzulässige Rechtsausübung darstellen, insbesondere nicht gegen Treu und Glauben verstoßen und nicht willkürlich, demütigend, entwürdigend oder herabsetzend sein. Andernfalls ist die Änderungs nichtverlängerungsmitteilung als Verstoß des Arbeitgebers gegen billiges Ermessen bei der Rechtsausübung (§ 315 BGB) unwirksam.

© 2007 Dr. Christian Seyfert