

Aktenzeichen: 7 AZR 156/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 06. August 1997
- 7 AZR 156/96 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 18. Januar 1995
- 15/11 Ca 7549/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 14. November 1995
- 9 Sa 436/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Wirksamkeit einer einzelvertraglich vereinbarten Schiedsklausel beim Bühnenpersonal; Befristung eines Arbeitsverhältnisses

Gesetz:

ArbGG § 4, § 101 Abs. 1 und Abs. 2; Landespersonalvertretungsgesetz NW § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1; Bühnentechniker-Tarifvertrag vom 25. Mai 1991 § 12

Leitsatz:

Die in § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG eröffnete Möglichkeit der einzelvertraglichen Vereinbarung einer Schiedsklausel ist nur für solche Arbeitsverhältnisse zulässig, die nach dem konkreten Inhalt der ausgeübten Tätigkeit einer Berufsgruppe zuzuordnen sind, für die nach § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG bei Tarifbindung der Vorrang der Schiedsgerichtsbarkeit wirksam geregelt werden kann.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 156/96

9 Sa 436/95 Köln

Verkündet am
6. August 1997

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. August 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Wilke und Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
[\(mobile App\)](#)
Über 100.000 Urteile



- 2 -

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. November 1995
- 9 Sa 436/95 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu
tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

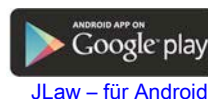
Die Parteien streiten über die wirksame Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war seit dem 5. August 1991 als Ton-Assistent bei den Bühnen der beklagten Stadt beschäftigt. Das zunächst bis zum 15. August 1992 befristete Arbeitsverhältnis wurde anschließend bis zum 15. August 1994 verlängert. Mit Schreiben vom 8. September 1993 erhielt der Kläger die Mitteilung, daß sein Vertragsverhältnis nicht über das vereinbarte Vertragsende hinaus fortgesetzt werde.

Der Kläger ist Mitglied der ÖTV. In dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag war unter anderem vereinbart, daß der Kläger eine überwiegend künstlerische Tätigkeit ausübe. Darüberhinaus sollte sich das Dienstverhältnis unter anderem nach dem Bühnentechniker-Tarifvertrag (BTT) vom 25. Mai 1991 und den nach § 4 BTT anzuwendenden Vorschriften des Normalvertrages Solo in den jeweils geltenden Fassungen und den den BTT ändernden oder ergänzenden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträgen bestim-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



men. Zudem hatten die Parteien in § 13 des Arbeitsvertrags eine Schiedsvereinbarung über alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten i.S.d. § 2 des ArbGG nach Maßgabe der zwischen dem Deutschen Bühnenverein "Bundesverband deutscher Theater" und der Genossenschaft deutscher Bühnen-Angehöriger vereinbarten Bühnenschiedsgerichtsordnung getroffen.

Der Kläger hat die Befristung seines Arbeitsverhältnisses wegen Fehlens eines sachlichen Grundes und der unterbliebenen Anhörung des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG für unwirksam gehalten. Die Beklagte habe ihn ausschließlich mit den Aufgaben eines Tontechnikers beschäftigt; eine überwiegend künstlerische Tätigkeit habe er nicht ausgeübt.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 15. August 1994 hinaus ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis besteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 15. August 1994 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Tontechniker weiterhin zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Klage wegen der Schiedsgerichtsvereinbarung für unzulässig gehalten.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im Ergebnis zu Recht stattgegeben. Zwischen den Parteien besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

I. Die Klage ist zulässig. Ihr steht die Einrede des Schiedsvertrages gem. § 102 Abs. 1 ArbGG nicht entgegen. Der zwischen den Parteien in § 13 ihres Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit ist rechtlich auch nicht nach § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG möglich.

1. Die Parteien des BTT haben gem. § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG in § 12 BTT für alle Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis der in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden technischen Angestellten mit künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ausgeschlossen und die Zuständigkeit der nach dem Tarifvertrag über die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit - Bühnenschiedsgerichtsord-



nung - vom 1. Oktober 1948 vom Deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft deutscher Bühnen-Angehöriger eingerichteten Bühnenschiedsgerichte vereinbart. Diese Regelung ist für den Kläger nicht nach § 101 Abs. 2 Satz 2 ArbGG verbindlich. Er gehört als Mitglied der ÖTV nicht einer den BTT abschließenden Arbeitnehmerorganisation an. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich daher nicht unmittelbar und zwingend nach dem Tarifvertrag über die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG.

2. Die Zuständigkeit der Bühnenschiedsgerichtsbarkeit und den damit verbundenen Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit konnten die Parteien auch nicht einzelvertraglich vereinbaren. Der Kläger gehört nach dem konkreten Inhalt seiner Tätigkeit keiner Berufsgruppe an, für die § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG eine einzelvertragliche Vereinbarung einer Schiedsklausel gestattet.

a) Nach § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG kann sich eine in einem Tarifvertrag nach § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG ausdrücklich vereinbarte Schiedsklausel auch durch eine einzelvertragliche schriftliche Vereinbarung auf andere als tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien erstrecken. Dazu muß sich das jeweilige Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen als denen der Tarifbindung nach diesem Tarifvertrag richten (BAG Urteile vom 31. Oktober 1963 - 5 AZR 283/62 - BAGE 15, 87, 92 ff. = AP Nr. 11 zu § 101 ArbGG 1953 zu I 3 der Gründe; vom 10. Dezember 1992 - 2 AZR 340/92 - n.v.; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., 1995, § 101 Rz 26). Das erfordert es, daß wesentliche Teile des Tarifvertrags oder der Tarifvertrag selbst durch eine einzelvertragliche Bezugnahme das Arbeitsverhältnis gestalten. Diese Voraussetzung ist durch



die von den Arbeitsvertragsparteien vereinbarte Geltung sämtlicher Regelungen des BTT erfüllt.

b) Eine einzelvertragliche Bezugnahme einer tariflichen Schiedsvereinbarung ist jedoch nur bei solchen Arbeitsverhältnissen möglich, für die § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG die tarifvertragliche Vereinbarung einer Schiedsklausel erlaubt. Das folgt aus der Systematik des ArbGG. Das ArbGG geht grundsätzlich von der Unzulässigkeit von Schiedsverträgen aus (§ 4 ArbGG). Ausnahmen davon läßt § 101 ArbGG nur für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien nach Maßgabe des § 101 Abs. 1 ArbGG und für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus tariflich geregelten Arbeitsverhältnissen bestimmter Berufsgruppen zu, § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG. Dazu zählen auch die Bühnenkünstler. Mit der Herausnahme bestimmter Berufsgruppen aus dem generellen Verbot von Schiedsabreden soll den jeweiligen Besonderheiten dieser Gruppen Rechnung getragen werden. Diese Regelung ist abschließend. Für andere Berufsgruppen können auch Tarifvertragsparteien keine tarifvertragliche Schiedsabreden treffen (Germelmann/Matthes/Prütting, aaO, § 101 Rz 20; Hauck, ArbGG, § 101 Rz 7).

c) Die in § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG eröffnete Möglichkeit der einzelvertraglichen Vereinbarung einer Schiedsklausel geht nicht weiter als die entsprechende Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Sie ist demnach nur für solche Arbeitsverhältnisse statthaft, bei denen nach § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG auch bei Tarifbindung der Vorrang der Schiedsgerichtsbarkeit hätte vereinbart werden können. Das ist nur bei den von § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG erfaßten Berufsgruppen möglich. § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG



ermöglicht nur, die fehlende Tarifbindung durch einzelvertragliche Bezugnahme zu ersetzen (im Ergebnis ebenso GK-ArbGG/Ascheid, § 101 Rz 27; Germelmann/Matthes/Prütting, aaO, § 101 Rz 27). Für Mitglieder anderer Berufsgruppen ist die einzelvertragliche Vereinbarung nicht möglich; insoweit gilt zwingend das Recht über den staatlichen Rechtsschutz nach dem ArbGG.

d) Der Kläger gehört keiner Berufsgruppe an, für die eine einzelvertragliche Schiedsvereinbarung zulässig ist. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und damit bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger nach dem maßgebenden Inhalt seiner tatsächlichen Beschäftigung ausschließlich als Tontechniker eingesetzt, der keinerlei künstlerische Aufgaben zu erfüllen hatte. Als einfacher Tontechniker ist der Kläger keiner Berufsgruppe zuzuordnen, für die der BTT wegen künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit den Vorrang der Bühnenschiedsgerichtsbarkeit wirksam regeln könnte.

II. Die Klage ist auch begründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ist weder durch Befristung noch infolge der Nichtverlängerungsmitteilung vom 8. September 1993 zum 15. August 1994 beendet worden.

1. Die im letzten Arbeitsvertrag der Parteien vereinbarte Befristung ist schon wegen Verletzung der Beteiligungsrechte des zuständigen Personalrats unwirksam. Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 des LPVG NW hat der Personalrat unter anderem bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht oder nicht überwiegend künstlerisch tätiger Mitarbeiter mitzubestimmen. Zu diesem Perso-



nenkreis gehört der Kläger. Eine Beteiligung des zuständigen Personalrats ist vor Abschluß des letzten befristeten Arbeitsverhältnisses unterblieben. Die Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts führt nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 13. April 1994 - 7 AZR 651/93 - BAGE 76, 234, 243 = AP Nr. 9 zu § 72 LPVG NW mit zust. Anm. Plander) stets zur Unwirksamkeit der Befristung. Auf das Fehlen eines sachlichen Grundes kommt es nicht an.

2. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist auch nicht durch eine in der Nichtverlängerungsmitteilung vom 8. September 1993 enthaltene Kündigung beendet worden. Unabhängig davon, ob sich die Beklagte im Revisionsverfahren erstmals auf diesen Beendigungsstatbestand zulässigerweise berufen kann, ist eine Nichtverlängerungsmitteilung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Kündigung. Sie kann ihr wegen des unterschiedlichen Erklärungsinhalts auch nicht gleichgestellt werden (BAG Urteil vom 23. Oktober 1991 - 7 AZR 56/91 - BAGE 69, 1 = AP Nr. 50 zu § 611 BGB Bühnengagementvertrag zu II 4 a der Gründe; Beschluß vom 28. Oktober 1986 - 1 ABR 16/85 - BAGE 53, 237 = AP Nr. 32 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Wilke

U. Zachert



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

