

2 Sa 131/12
4 Ca 719/11
(Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg -)

Verkündet am: 24.10.2012

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

S... M...

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte H... & D...

gegen

Stadt C..., Theater C...
vertreten durch den Oberbürgermeister N...

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte N...

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Steindl und die ehrenamtlichen Richter Sommerschuh und Schnackig

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 05.12.2011, Az. 4 Ca 719/11, wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer von der Beklagten ausgesprochenen Nichtverlängerungsmitteilung gemäß § 61 Normalvertrag Bühne/Sonderregelungen Solo vom 15.10.2002, in Kraft seit 01.01.2003, in der ab 01.02.2011 geltenden Fassung (künftig NV Bühne). Im gegenwärtigen Verfahrensstadium streiten die Parteien insbesondere über die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit bzw. der Bühnenschiedsgerichtsbarkeit.

Der am 11.08.1962 geborene, verheiratete und fünf Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 28.09.1998 als Chordirektor im Theater C... beschäftigt. Rechtsträger des Theaters ist die Stadt C..., die mit dem Kläger ein Arbeitsverhältnis begründet hat.

Die monatliche Bruttovergütung des Klägers beträgt ca. 2.837,-- €. Der Kläger ist nicht kraft Verbandszugehörigkeit tarifgebunden. Die Beklagte ist tarifgebunden.

Der vom Kläger und Vertretern der Beklagten unterschriebene zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 01.02.2001 (Blatt 33 ff d.A.) lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 2

...

Das Arbeitsverhältnis verlängert sich zu den gleichen Bedingungen um ein Jahr (Spielzeit), wenn nicht eine Nichtverlängerungsmitteilung entsprechend den für dieses Arbeitsverhältnis maßgebenden tariflichen Bestimmungen ausgesprochen wurde.

...

§ 8

Im Übrigen richtet sich das Vertragsverhältnis nach dem Normalvertrag und den nachstehenden besonderen Bedingungen:

Die Urlaubsregelung erfolgt nach dem Urlaubstarifvertrag vom 13. Mai 1975. Die Altersversorgung richtet sich nach der Satzung der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen in der jeweils gültigen Fassung. Für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis sind die Bühnenschiedsgerichte zuständig.

Der Vertrag nimmt während seiner Laufzeit an Tarifierhöhungen teil.

...“

Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses (01.02.2001) galten für Solomitglieder an Bühnen, zu denen auch Chordirektoren zählen, folgende Tarifverträge:

- Normalvertrag Solo (NV-Solo) vom 01.05.1924, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 12.07.1993
- Tarifvertrag über die Weitergeltung des NV Solo vom 08.12.1970, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 12.07.1993
- Tarifvertrag über die Mitteilungspflicht vom 23.11.1977, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 18.06.1991 (künftig TVM) und
- Tarifvertrag über die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit vom 01.10.1948, abgeschlossen vom Deutschen Bühnenverein (DBV) und der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) – Bühnenschiedsgerichtsordnung (künftig

BSchGO/GDBA) in der ab 01.11.1994 geltenden Fassung mit den jeweiligen Änderungen.

Daneben existierten im Bühnenbereich, soweit vorliegend von Bedeutung, noch der Normalvertrag Chor/Tanz vom 02.11.2000, gültig ab 01.01.2001, sowie der Tarifvertrag über die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit für Opernchöre vom 30.03.1977, abgeschlossen zwischen dem BDA und der Vereinigung Deutscher Opernchöre und Bühnentänzer (VdO) mit den jeweiligen Änderungen (künftig BSchGO/VdO).

Die sogenannte Nichtverlängerungsmitteilung war im TVM geregelt. § 2 Abs. 1 TVM lautet wie folgt:

„Das Arbeitsverhältnis endet mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Zeitpunkt. Ein mindestens für ein Jahr (Spielzeit) abgeschlossener Arbeitsvertrag verlängert sich zu den gleichen Bedingungen um ein Jahr (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 (Nichtverlängerungsmitteilung).“

Die die Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließende Zuständigkeit der Bühnenschiedsgerichte war zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses (01.02.2001) sowohl im § 21 NV Solo, in § 53 NV Chor/Tanz sowie in den beiden Bühnenschiedsgerichtsordnungen geregelt.

§ 21 NV Solo lautete wie folgt:

„Für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 des ArbGG zwischen dem Unternehmer und dem Bühnenmitglied sind unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließlich die von den Vertrag schließenden Parteien dieses Tarifvertrages nach Maßgabe der vereinbarten Bühnenschiedsgerichtsordnung eingesetzten Schiedsgerichte zuständig.“

§ 1 der BSchGO/GDBA lautete auszugsweise wie folgt:

„§ 1 Geltungsbereich

1. Über bürgerliche Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 des ArbGG zwischen Theaterveranstaltern und Bühnenmitgliedern entscheiden unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit ständige Schiedsgerichte.
2. Bühnenmitglieder im Sinne dieses Tarifvertrages sind
 - a) die auf den Normalvertrag Solo angestellten Mitglieder.

...“

Die Normalverträge (u.a. der NV Solo) sowie der TVM traten am 01.01.2003 außer Kraft und wurden durch den Normalvertrag Bühne (NV Bühne) ersetzt. Die Bühnenschiedsgerichtsordnungen galten und gelten im Wesentlichen unverändert fort. Insbesondere §§ 1 Nr. 1 der Bühnenschiedsgerichtsordnungen blieben unverändert. Nach § 1 Nr. 2 BSchGO/GDBA in der seit 01.01.2003 geltenden Fassung findet diese Bühnenschiedsgerichtsordnung auf alle im NV Bühne beschäftigten Mitglieder Anwendung.

Der NV Bühne lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Solomitglieder ...
- (2) Solomitglieder sind Einzeldarsteller einschließlich ... Chordirektoren ...

§ 53 Bühnenschiedsgerichtsbarkeit

Für alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 ArbGG zwischen den Arbeitsvertragsparteien sind unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließlich die von den Vertrag schließenden Parteien dieses Tarifvertrags nach Maßgabe der vereinbarten Bühnenschiedsgerichtsordnungen eingesetzten Schiedsgerichte zuständig.

§ 61 Nichtverlängerungsmitteilung Solo

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Zeitpunkt.
- (2) Ein mindestens für ein Jahr (Spielzeit) abgeschlossener Arbeitsvertrag verlängert sich zu den gleichen Bedingungen um ein Jahr (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 (Nichtverlängerungsmitteilung). Besteht das Arbeitsverhältnis am Ende einer Spielzeit ununterbrochen mehr als acht Jahre (Spielzeiten), muss die Nichtverlängerungsmitteilung der anderen Ver-

tragspartei bis zum 31. Juli der jeweils vorangegangenen Spielzeit schriftlich zugegangen sein.

...“

Mit Schreiben vom 27.06.2011 wurde der Kläger zu einem Anhörungsgespräch am 05.07.2011 eingeladen, das auch durchgeführt wurde (Bl. 35 d. A.).

Mit Schreiben vom 15.07.2011 teilte die Theaterleitung des Theaters C... dem Kläger unter Bezugnahme auf § 61 NV Bühne/SR Solo mit, dass sein Vertrag mit dem Theater C... über den 31.08.2012 hinaus nicht verlängert werde. Das Schreiben ist vom Verwaltungsdirektor, Herrn W..., und vom Intendanten, Herrn B..., unterzeichnet (Bl. 36 d. A.).

Hinsichtlich des streitigen erstinstanzlichen Vorbringens der Parteien sowie der Antragstellung vor dem Arbeitsgericht wird auf den Tatbestand des Ersturteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 05.12.2011 abgewiesen, da der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet sei. Die Parteien hätten wirksam die Zuständigkeit der Bühnenschiedsgerichtsbarkeit unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit vereinbart.

Gegen dieses dem Klägervertreter am 10.02.2012 zugestellte Endurteil hat der Klägervertreter mit Schriftsatz vom 09.03.2012, eingegangen beim Landesarbeitsgericht am selben Tage, Berufung eingelegt und sie mit Schriftsatz vom 30.03.2012, eingegangen beim Landesarbeitsgericht per Fax am selben Tage, begründet.

Der Kläger hält in der Berufungsinstanz unter weiterer Vertiefung der erstinstanzlich bereits vorgebrachten Argumentation an seiner Rechtsauffassung fest. Die Arbeitsgerichte seien für den vorliegenden Rechtsstreit zuständig, da eine rechtswirksame Schiedsabrede, die die Arbeitsgerichtsbarkeit ausgeschlossen habe, nicht vorliege. § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG eröffne zwar die Möglichkeit der einzelvertraglichen Vereinbarung einer solchen Schiedsklausel. Diese könne aber nicht daraus abgeleitet werden, dass arbeitsvertraglich

der NV Bühne als Nachfolgetarifvertrag des NV Solo mit der entsprechenden Schiedsgerichtsabrede in Bezug genommen worden sei. Ebenso wenig sei die Anwendbarkeit der Bühnenschiedsgerichtsordnung vereinbart worden. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Dienstvertrages hätten drei verschiedene Tarifverträge mit der Bezeichnung „Normalvertrag“ bestanden, nämlich der Normalvertrag Solo, der NV Chor und der NV Tanz. Es sei daher schon nicht klar gewesen, welcher Normalvertrag nun in § 8 des Dienstvertrages in Bezug genommen worden sei. Bei dem Verweis auf den Normalvertrag in § 8 des Dienstvertrages handele es sich auch lediglich um eine statische und nicht um eine dynamische Verweisung, wie sich aus dem Wortlaut ergebe. Anders als beim heute geltenden § 53 NV Bühne hätten die damals geltenden Normalverträge aber keine eigenen Hinweise auf die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit oder eine bestimmte Bühnenschiedsgerichtsordnung enthalten. Eine Auslegung dahingehend, dass die Arbeitsvertragsparteien die Geltung des NV Solo vereinbart hätten sowie die ihn ersetzenden oder ergänzenden Tarifverträge, sei ausgeschlossen. Auch mit der Formulierung in § 8 des Dienstvertrages „Für Streitigkeiten aus dem Dienstvertrag sind die Bühnenschiedsgerichte zuständig“ sei nicht erkennbar, dass der „Tarifvertrag über die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit – Bühnenschiedsgerichtsordnung (BSchGO)“ vereinbart werden sollte.

Auch sei die Nichtverlängerungsmittelung vom 15.07.2011 unwirksam. Es fehle bereits an einer Rechtsgrundlage. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages am 01.02.2001 seien die Regelungen über die Nichtverlängerungsanzeige nicht in den Normalverträgen und insbesondere nicht im Normalvertrag Solo geregelt gewesen, sondern im TVM. Auf diesen sei arbeitsvertraglich jedoch nicht Bezug genommen worden. Da auch keine dynamische Verweisung auf die die Normalverträge ersetzenden und ergänzenden tariflichen Bestimmungen Vertragsinhalt geworden sei, sei auch die in § 61 NV Bühne geregelte Verlängerungssystematik mit der Nichtverlängerungsanzeige nicht Vertragsbestandteil geworden. Im Übrigen seien die Verweisungsklauseln unklar im Sinne des § 305 c Abs. 2 BGB und verstießen gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Der Kläger befinde sich daher seit dem 01.09.2002 – dem Fortführungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses über das Befristungsende hinaus – in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, da die Verlängerung des befristeten Vertrages vom 01.02.2001 nicht schriftlich gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG vereinbart worden sei. Der Ausspruch der Nichtverlängerungsmittelung sei auch rechtsmissbräuchlich. Er diene offensichtlich dazu, den Ein-

tritt des Sonderschutzes nach § 61 Abs. 3 NV Bühne zu vermeiden. Die künstlerischen Gründe seien vorgeschoben. Auch habe die Beklagte das nach Art. 12 GG gebotene Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme nicht gewahrt. Der Kläger sei fünf Kindern und seiner Ehefrau zum Unterhalt verpflichtet und habe im Vertrauen darauf, dass sein Arbeitsverhältnis fortbestehen werde, Dispositionen getroffen, die ihn finanziell an die Stadt C... binden und den Erhalt des Arbeitsplatzes unerlässlich machen würden.

Der Kläger stellt daher im Berufungsverfahren folgende Anträge:

Das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 05.12.2011, Az. 4 Ca 719/11, wird abgeändert.

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Nichtverlängerungsmitteilung der Beklagten vom 15.07.2011 zum 31.08.2012 nicht beendet wird, sondern unbefristet fortbesteht.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände beendet wird, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 31.08.2012 hinaus fortbesteht.
3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger über den 31.08.2012 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Chordirektor weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Auch sie hält unter weiterer Vertiefung des erstinstanzlichen Vortrags in der Berufung an ihrer Rechtsauffassung fest. Sie ist weiterhin der Ansicht, dass die Parteien wirksam den Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit vereinbart hätten. Über die Verweisung in § 8 des

Dienstvertrages auf den Normalvertrag habe zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses der NV Solo auf das Arbeitsverhältnis Anwendung gefunden. Dieser sei zum 01.01.2003 durch den NV Bühne ersetzt worden und insbesondere auch durch die Schiedsgerichtsvereinbarung nach § 53 NV Bühne. Im Übrigen genüge, dass einzelvertraglich nur auf die Schiedsvereinbarung verwiesen sein müsse; eine zusätzliche einzelvertragliche Bindung an weitere Tarifverträge der Tarifvertragsparteien, die die Schiedsvereinbarung abgeschlossen hätten, sei nicht geboten. Daher ergebe sich der Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit auch aus der Formulierung im Arbeitsvertrag „Für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis sind die Bühnenschiedsgerichte zuständig.“

Im Übrigen sei auch der Kläger davon ausgegangen, dass sein Arbeitsverhältnis sich nach dem jeweils gültigen Normalvertrag bestimme. Dies ergebe sich zweifelsfrei aus einem Brief des Klägers an die Beklagte vom 31.12.2007, in dem es heiße „Konkret würde ich auf der Basis von NV Solo um einen Vertrag mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren bitten, der sich dann automatisch nicht um ein Jahr, sondern um dieselbe Laufzeit verlängert“ (Bl. 145 d. A.).

Da sich somit das Arbeitsverhältnis nach dem NV Bühne richte, komme auch § 61 NV Bühne/SR Solo (Nichtverlängerungsmitteilung) zur Anwendung. Ein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG liege nicht vor. Die Willenserklärungen, die im Vertrag niedergelegt seien, umfassten auch alle zukünftigen fortgesetzten befristeten Arbeitsverhältnisse bis zum Eingang der Nichtverlängerungsmitteilung. Die künstlerischen Gründe für die Nichtverlängerungsmitteilung seien nicht nur vorgeschoben. Sie habe nicht dazu gedient, den Eintritt des Sonderschutzes nach § 61 Abs. 3 NV Bühne zu vermeiden. Der Personalrat habe kein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Verlängerung des Zeitarbeitsvertrages. Ein etwaiger Verstoß würde jedenfalls nicht zur Unwirksamkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses führen. Für die Nichtverlängerungsmitteilung bestünden weder kündigungsschutzgesetzliche noch andere schutzgesetzliche Voraussetzungen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 30.03.2012 (Bl. 114 – 127 d. A.), vom 24.07.2012 (Bl. 168 – 177 d. A.) sowie vom 02.10.2012 (Bl. 187 – 196 d. A.) verwiesen. Hinsichtlich des Beklag-

tenvorbringens wird auf die Schriftsätze vom 03.05.2012 (Bl. 138 – 144 d. A.) und vom 19.09.2012 (Bl. 179 d. A.) verwiesen.

Die abschließende Beratung der Kammer hat am 17.10.2012 stattgefunden.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b), c) ArbGG und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

B.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Die Klage ist bereits unzulässig, da der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten rechtswirksam nach §§ 101 Abs. 2, 102 Abs. 1 ArbGG ausgeschlossen worden ist. Dies hat das Erstgericht zutreffend erkannt und ausführlich begründet. Es kann allerdings offen bleiben, ob auf das Arbeitsverhältnis der NV Bühne Anwendung findet. Denn jedenfalls haben die Parteien mit der Formulierung „Für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis sind die Bühnenschiedsgerichte zuständig“ zulässigerweise die Anwendung der Bühnenschiedsgerichtsordnung/GDBA unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit vereinbart.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

I. Die Klage ist wegen der von der Beklagten erhobenen Einrede des Schiedsvertrags nach § 102 Abs. 1 ArbGG unzulässig. Die zwischen den Parteien einzelvertraglich vereinbarte Zuständigkeit der Bühnschiedsgerichte schließt den Rechtsweg zur staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit aus. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Parteien die Geltung des 2001 geltenden NV Solo oder eines anderen Normalvertrags oder im Wege einer dynamischen Verweisung ab 2003 den NV Bühne rechtswirksam vereinbart haben. Denn unabhängig davon haben die Vertragsparteien die Geltung der Bühnschiedsgerichtsordnung/GDBA unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten vereinbart.

1. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Diese Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit kann nach § 4 ArbGG durch einen Schiedsvertrag nach Maßgabe der §§ 101 - 110 ArbGG ausgeschlossen werden.

Nach § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG können die Tarifvertragsparteien für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis, das sich nach einem Tarifvertrag bestimmt, die Arbeitsgerichtsbarkeit durch die ausdrückliche Vereinbarung ausschließen, dass die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen soll, wenn der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrags überwiegend Bühnenkünstler, Filmschaffende, Artisten oder Kapitäne und Besatzungsmitglieder iSd. §§ 2 und 3 des Seemannsgesetzes umfasst. Wird das Arbeitsgericht wegen einer Rechtsstreitigkeit angerufen, für die die Tarifvertragsparteien einen Schiedsvertrag nach § 101 Abs. 2 ArbGG abgeschlossen haben, hat das Gericht die Klage nach § 102 Abs. 1 ArbGG als unzulässig abzuweisen, wenn sich der Beklagte auf den Schiedsvertrag beruft.

Die in dem Tarifvertrag getroffene Schiedsvereinbarung gilt nach § 101 Abs. 2 Satz 2 ArbGG nur für Tarifgebundene, dh. für Mitglieder der vertragsschließenden Tarifvertragsparteien. Auf nicht tarifgebundene Parteien erstreckt sich die tarifliche Schiedsvereinbarung nach § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG dann, wenn sich ihre Verhältnisse aus anderen Gründen, dh. aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme, nach dem Tarifvertrag regeln,

sofern die Parteien dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart haben. Die Regelung in § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG ermöglicht es, die fehlende Tarifbindung durch einzelvertragliche Bezugnahme zu ersetzen. 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 deshalb nur für Arbeitsverhältnisse statthaft, bei denen nach § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG auch bei Tarifbindung der Vorrang der Schiedsgerichtsbarkeit gegeben wäre. Dies ist bei den in § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG genannten Berufsgruppen der Fall (BAG vom 25.02.2009 – 7 AZR 942/07 mwN; BAG vom 28.01.2009 - 4 AZR 987/07).

2. Diese Voraussetzungen für eine zulässige arbeitsvertragliche Schiedsabrede sind im Streitfall erfüllt.

a. § 1 Abs. 1 BSchGO/GDBA enthält eine den Anforderungen des § 101 Abs. 2 Satz 1 ArbGG genügende, die Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließende Schiedsvereinbarung (vgl. BAG vom 25.02.2009 – 7 AZR 942/07 mwN und BAG vom 28.01.2009 - 4 AZR 987/07 für § 53 NV-Bühne). Danach entscheiden über bürgerliche Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 ArbGG zwischen Theaterveranstaltern und Bühnenmitgliedern unter Ausschluss der Arbeitsgerichte ständige Schiedsgerichte. Eine identische Regelung enthält § 1 Abs. 1 BSchGO/VdO für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Theaterveranstaltern und Sängern bzw. Tänzern. Bühnenmitglieder im Sinne der BSchGO/GDBA sind in der vom 01.01.2002 bis 31.12.2002 geltenden Fassung nach dessen § 1 Nr. 2 a die auf den Normalvertrag Solo angestellten Mitglieder. Darunter wiederum fallen in der damals geltenden Fassung u.a. Singchordirektoren (§ 1 Nr. 2 NV-Solo). Die ab 01.01.2003 in Kraft getretene Fassung der BSchGO/GDBA gilt nach dessen § 1 Abs. 2 für die auf Normalvertrag Bühne beschäftigten Mitglieder. Hierzu zählen nach § 1 Abs. 2 iVm Abs. 1 NV Bühne auch Chordirektoren.

b. Auch die in § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG bestimmten Voraussetzungen an den Arbeitsvertrag der Parteien sind erfüllt. Die BSchGO/GDBA gilt zwar nicht kraft beiderseitiger Tarifbindung für das Arbeitsverhältnis der Parteien, da der Kläger nicht Mitglied der GDBA ist. Die BSchGO/GDBA ist aber arbeitsvertraglich wirksam in Bezug genommen

worden. Dies ergibt die Auslegung der Klausel, nach der für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis die Bünnenschiedsgerichte zuständig sind.

aa. Die Schiedsabrede im Arbeitsvertrag genügt dem Schriftformerfordernis des § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG. Die Abrede ist sowohl vom Kläger als auch der Beklagten auf derselben Vertragsurkunde getroffen. Sie wurde vom Kläger selbst und vom Bevollmächtigten der Beklagten unterschrieben (§ 126 Abs. 2 BGB). Dies ist von den Parteien auch nicht in Zweifel gezogen.

bb. Die Schiedsabrede im Dienstvertrag gilt während der gesamten Laufzeit des Vertrags und nicht nur für die zunächst vereinbarte Laufzeit bis 31.08.2002. Es kommt dabei nicht darauf an, ob die Regelungen über die Nichtverlängerungsanzeige im TVM oder in § 61 NV-Bühne Vertragsbestandteil geworden sind. Wäre die Nichtverlängerungsanzeige nicht Vertragsbestandteil, so hätte der ursprünglich befristete Arbeitsvertrag jedenfalls nach § 15 Abs. 5 TzBfG unbefristet fortbestanden, weil er einvernehmlich über das Ende der Befristung fortgeführt worden wäre. Im anderen Fall hätte er sich nach den Vorschriften des TVM bzw. des § 61 NV-Bühne jeweils um eine Spielzeit verlängert. Im Übrigen besteht Einvernehmen zwischen den Parteien, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls bis zum 31.08.2012 bestanden hat.

cc. Die Auslegung der Schiedsabrede ergibt, dass die Parteien ausdrücklich iSv § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG die Anwendung der BSchGO/GDBA vereinbart haben. Dies gilt auch in Anbetracht dessen, dass es sich hier um eine von der Beklagten gestellte Allgemeine Geschäftsbedingung handelt.

(1) Grundsätzlich unterliegt der Arbeitsvertrag der Parteien der Vertragskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Der formularmäßige Arbeitsvertrag enthält, selbst bei nur einmaliger Verwendung (vgl. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), kontrollfähige Allgemeine Geschäftsbedingungen. Dies gilt auch für die Schiedsklausel in § 8 des Arbeitsvertrages.

(2) Die Auslegung geht der Inhaltskontrolle voraus. Denn zunächst ist der Kontrollgegenstand zu präzisieren (ErfK-Preis, 12. Aufl., 2012, §§ 305-310 BGB, Rn. 31). Allgemei-

ne Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeit des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (ständige Rechtsprechung vgl. BAG vom 18.10.2011 - 10 AZR 612/10 m.w.N.). Nur wenn Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen verbleiben, gehen sie zu Lasten des Verwenders (§ 305c Abs. 2 BGB)

(3) Dem Kläger ist zuzugestehen, dass § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG verlangt, dass die Geltung des die Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließenden Tarifvertrags ausdrücklich erfolgen muss, und in der Schiedsklausel nicht wörtlich die Geltung der BSchGO vereinbart ist, sondern nur, dass die Bühnenschiedsgerichte zuständig sind. Gleichwohl legt bereits der Wortlaut nahe, dass die BSchGO insgesamt zur Anwendung kommen soll. Denn Rechtsgrundlage für das Tätigwerden und die Existenz der Bühnenschiedsgerichte ist die BSchGO/GDBA vom 01.10.1948 mit den nachfolgenden Änderungen bzw. die 1973 geschaffene BSchGO/VdO. Die Bühnenschiedsgerichte sind an die Bühnenschiedsgerichtsordnung gebunden und werden nur auf dieser Grundlage tätig. Eine Auslegung dahin, dass nur die Zuständigkeit der Bühnenschiedsgerichte vereinbart werden sollte, ohne die entsprechende Rechtsgrundlage, liegt daher fern. Dies gilt insbesondere aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise. Dies ist der Kreis der Bühnenkünstler und der Theaterveranstalter. Gerade wegen der arbeitsrechtlichen Besonderheiten dieser Verkehrskreise ist gesetzlich die Möglichkeit geschaffen worden, spezielle Bühnenschiedsgerichte einzurichten unter Ausschluss der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit. Dies ist ausdrücklich in § 1 Abs. 1 BSchGO/GDBA und gleichlautend in § 1 Abs. 1 BSchGO/VdO so geregelt. Es ist gerade der durch § 101 Abs. 2 ArbGG vom Ge-

setzgeber anerkannte Zweck, den Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse von Bühnenkünstlern durch besonders fachkundige Schiedsgerichte Rechnung zu tragen, insbesondere unter Berücksichtigung der künstlerischen Belange beider Seiten. Dies zeigt die in §§ 6 und 7 BSchGO/GDBA und BSchGO/VdO verankerte Zusammensetzung der Bezirksschiedsgerichte und des Oberschiedsgerichts.

Die Vereinbarung in § 8 des Dienstvertrags, wonach die Bühnenschiedsgerichte zuständig sein sollen, verfolgt genau diesen auch staatlich anerkannten Zweck. Dies wird auch deutlich im Zusammenhang mit den anderen getroffenen Regelungen. Nach § 8 Satz 1 des Dienstvertrages sollte sich das Arbeitsverhältnis nach dem „Normalvertrag“ richten. Zwar meint der Kläger, es sei jedenfalls zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht klar gewesen, nach welchem Normalvertrag sich das Arbeitsverhältnis richten sollte, es hätten drei Normalverträge existiert, in denen die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht ausgeschlossen gewesen sei. Richtig ist jedoch, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nur zwei Normalverträge existierten – NV Solo und NV Chor/Tanz - und dass nicht nur in den Bühnenschiedsgerichtsordnungen, sondern auch in diesen Tarifverträgen die Zuständigkeit der Bühnenschiedsgerichte unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit geregelt war (§ 21 NV Solo und § 53 NV Chor/Tanz). Somit war in allen auch nach Meinung des Klägers auf das Arbeitsverhältnis möglicherweise anwendbaren Normalverträgen oder Bühnenschiedsgerichtsordnungen die Zuständigkeit der Bühnenschiedsgerichte vereinbart unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit. Im Übrigen erscheint mit der im Dienstvertrag vereinbarten Tätigkeit des Klägers als Chordirektor auch ganz klar vereinbart, dass mit „Normalvertrag“ nur der NV-Solo gemeint gewesen sein konnte. Dieser Normalvertrag gilt ausdrücklich für Chordirektoren, der NV-Chor/Tanz gerade nicht. Ob auch der TVM in Bezug genommen wurde, braucht an dieser Stelle nicht entschieden werden.

Da der Kläger als Chordirektor eingestellt und beschäftigt wurde, ist mit der Vereinbarung der Bühnenschiedsgerichte auch eindeutig geregelt, dass die BSchGO/GDBA und nicht die 1973 geschaffene BSchGO/VdO gemeint war. Diese Schiedsgerichtsordnung gilt nur für Mitglieder der Opernchöre und Bühnentänzer, nicht jedoch für Chordirektoren. Dies ist aus den tariflichen Regelungen eindeutig zu entnehmen. Im Übrigen regelt auch § 1 der BSchGO/VdO den Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Somit ergibt die Auslegung der Klausel zweifelsfrei, dass die Parteien mit der Zuständigkeit der Bühnenschiedsgerichte die BSchGO/GDBA vereinbart haben. In dessen § 1 Abs. 1 ist der Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten im Sinne des § 2 ArbGG vereinbart.

dd. Im Hinblick auf dieses eindeutige Auslegungsergebnis ist auch ein Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht erkennbar.

(1) Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Erst in der Gefahr, dass der Arbeitnehmer wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB (BAG vom 28.01.2009 - 4 AZR 987/07 – Rn 52; vom 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 27 mwN, BAGE 122, 12, 18 f.). Darüber hinaus schließt das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Eine Klausel genügt dem Bestimmtheitsgebot, wenn sie im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klauselverwenders so klar und präzise wie möglich umschreibt (vgl. BAG vom 28.01.2009 - 4 AZR 987/07 – Rn 52; vom 31.08.2005 - 5 AZR 545/04 - Rn. 45 mwN) . Das Transparenzgebot begründet aber keine allgemeine Rechtsbelehrungspflicht des Klauselverwenders (ErfK/Preis 12. Aufl. §§ 305 - 310 BGB Rn. 44 mwN) .

(2) In diesem Sinne ist § 8 des Arbeitsvertrages nicht intransparent. Dem Wortlaut ist eindeutig zu entnehmen, dass „für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis die Bühnenschiedsgerichte zuständig“ sind. Dem Kläger ist zwar zuzugestehen, dass es zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zwei Bühnenschiedsgerichtsbarkeiten gab (und heute noch gibt). Dass dem Kläger die zuständigen Schiedsgerichte im Einzelnen nicht bekannt waren, führt jedoch nicht zur Intransparenz der Vertragsregelung, denn tatbestandliche Vor-

aussetzungen und Rechtsfolgen sind hinreichend genau beschrieben (s.o.). Der Kläger wird nicht durch die Fassung der Vertragsbestimmung von der Wahrnehmung seiner Rechte abgehalten (vgl. BAG vom 28.01.2009 - 4 AZR 987/07 – Rn 53). Es ist nicht erkennbar, dass dem Kläger eine auf eine nicht hinreichende Bestimmtheit der Klausel zurückzuführende Benachteiligung entstehen könnte (BAG a.a.O.).

Im Übrigen ergibt sich aus der BSchGO/GDBA einerseits und der BSchGO/VdO andererseits eindeutig, dass die Bühnenschiedsgerichte nach BSchGO/GDBA zuständig sind (s. unten I. 4. der Urteilsgründe).

3. Nach § 101 Abs. 2 Satz 3 ArbGG genügt es, wenn im Arbeitsvertrag allein auf den Tarifvertrag über die Bühnenschiedsgerichtsordnung Bezug genommen wird. Es ist nicht notwendig, dass darüber hinaus eine Bindung an andere materielle Vorschriften anderer Tarifverträge im Bühnenbereich vereinbart wurde (Germelmann, Bühnenschiedsgerichte und Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 1994, 12 ff; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 7. Aufl., § 101 ArbGG, Rn 22 mwN; Schwab/Weth, ArbGG, 3. Aufl., § 101 ArbGG, Rn 54; Natter/Groß, ArbGG, 1. Aufl., § 101 ArbGG, Rn 5, GK-ArbGG, 61. Lieferung, § 101 ArbGG, Rn 26). Dies ist vorliegend gegeben. Es kann daher offen bleiben, ob die Parteien die Geltung eines und ggf. welchen Normalvertrags vereinbart haben und ob dieser Vereinbarung ein dynamischer oder statischer Charakter beizumessen ist.

4. Die Schiedsvereinbarung in § 1 Abs. 1 BSchGO/GDBA würde für den Kläger gelten, wenn er Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft GDBA wäre. Der Kläger ist Chordirektor und damit Bühnenkünstler. Er unterfällt dem persönlichen Geltungsbereich sowohl des früher geltenden NV-Solo (§ 1 Abs. 2 „Singchordirektoren“) als auch des jetzt geltenden NV-Bühne (§ 1 Abs. 2 „Chordirektoren“) und damit auch dem Tarifvertrag über die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit (§ 1 Abs. 2 BSchGO/GDBA). Dies ist zwischen den Parteien auch nicht streitig.

II. Nach alledem kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitsvertrag auf Grund der Nichtverlängerungsmittelteilung beendet worden ist. Dies wird zunächst das nach § 4 Abs. 1 Nr. 5 BSchGO/GDBA zuständige Bezirksschiedsgericht in München zu klären haben.

C.

- I. Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen, § 97 ZPO.

- II. Es bestand kein gesetzlicher Grund, die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Sommerschuh
ehrenamtlicher Richter

Schnackig
ehrenamtlicher Richter