

Liebe Leserinnen und Leser,

das BAG hat sich in zwei gleichartigen Urteilen mit der langjährigen Kettenbefristung von Schauspielern und dem Befristungsgrund der "Eigenart der Arbeitsleistung" befasst. Außerdem hat das LAG Hamm noch einmal die zwingende Voraussetzung für eine Verdachtskündigung betont.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 18 bzw. 28 Jahre Kettenbefristung für Schauspieler in einer (Krimi-)Serie ("Der Alte") zulässig

BAG, Urteile vom 30.08.2017 (7 AZR 864/15 und 440/16), Pressemitteilung Nr. 36/17

Arbeitnehmer haben es bei den Film-schaffenden schwer. Davon ausge-nommen sind auch nicht die Schau-spieler. Mit zwei Urteilen hat das Bundesarbeitsgericht wie schon die beiden Vorinstanzen die Klagen von zwei Schauspielern abgewiesen, die in der vom ZDF ausgestrahlten Krimi-serie "Der Alte" seit 18 bzw. 28 Jahren die Kommissare "Axel Richter" und "Werner Riedmann" spielten. Als beiden eröffnet wurde, dass sie künftig nicht mehr in den Rollen besetzt werden sollten, erhoben sie Ent-fristungsklagen wegen des jeweils letzten befristeten Arbeitsvertrags.

Die Arbeitsvertragsparteien hatten jeweils sog. „Mitarbeiterverträge“ bzw. „Schauspielerverträge“ abge-schlossen, die sich auf einzelne Folgen oder auf die in einem Kalenderjahr produzierten Folgen bezogen. Bei der Gesamtbeschäftigungsdauer von 18 ("Axel Richter") bzw. 28 Jahren ("Werner Riedmann") ist der Gedanke an eine unzulässige Kettenbefristung sicherlich nicht

fernliegend. Alle drei Instanzen sahen dies jedoch in beiden Fällen anders. Das BAG führt dazu in der Sache 7 AZR 864/15 aus:

"Die Eigenart der Arbeitsleistung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG kann die Befristung des Arbeitsvertrags einer Filmproduktionsgesellschaft mit einem Schauspieler sachlich rechtfertigen, der aufgrund einer Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen lang-jährig in derselben Rolle einer Krimi-serie beschäftigt wurde.

*...
Durch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelten Sachgrund soll die Befristung von Arbeitsverhältnissen ua. in dem durch die Kunstfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) geprägten Gestaltungs-interesse des Arbeitgebers ermöglicht werden. Bei der gebotenen ver-fassungskonformen Auslegung und Anwendung des Sachgrunds in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG darf aber nicht allein die Kunstfreiheit Be-achtung finden. Vielmehr ist auch dem nach Art. 12 Abs. 1 GG zu ge-*

währleistenden Mindestbestands-schutz des künstlerisch tätigen Arbeit-nehmers Rechnung zu tragen. Dies gebietet eine Abwägung der beider-seitigen Belange, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeit-nehmers angemessen Berücksichti-gung finden muss. Die Interessenab-wägung ist Bestandteil der Sach-grundprüfung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG.

Die Befristungskontrollklage hatte da-nach keinen Erfolg. Die Entscheidung der Beklagten, die Rolle des Klägers nur befristet zu besetzen, beruht auf künstlerischen Erwägungen, die von der Beklagten umgesetzt wurden. Die langjährige Beschäftigung des Klägers in der Rolle des Kommissars „Axel Richter“ in der Krimiserie „Der Alte“ überwiegt nicht das Interesse an einer kurzfristig möglichen Fortentwicklung des Formats durch die Streichung der vom Kläger bekleideten, im Kernbereich des künstlerischen Konzepts liegenden und die Serie mitprägenden Rolle."

2 Anhörungspflicht bei Verdachtskündigung – Kassiererin findet statt 115.000 EUR nur Waschpulver und Babynahrung

LAG Hamm, Urteil vom 16.08.2017 (17 Sa 1540/16), Pressemitteilung

Der Fall ist kurios:

"... Die am 28. Mai 2015 in einer Filiale der Herner Sparkasse als Kas-siererin eingesetzte Sparkassenange-stellte hatte gegen 9.40 Uhr von einem Geldtransportdienst einen ver-plombten Geldkoffer der Bundesbank angenommen. Darin sollte sich ein Geldbetrag in Höhe von 115.000 Euro ausschließlich in 50-Euro-Scheinen befinden. Diesen hatte die Angestellte am Vortag selbst angefordert. Nach-dem der Koffer rund 20 Minuten im nur teilweise einsehbaren Kassenbe-reich – dort hielt sich die Angestellte zur fraglichen Zeit allein auf – ge-standen hatte, öffnete sie diesen unter Verletzung des von der Sparkasse vorgegebenen Vier-Augen-Prinzips allein. Sodann rief sie einen Kollegen hinzu, der im Koffer je eine Packung Waschpulver und Babynahrung, aber kein Bargeld erblickte. Mit eben dieser Füllung will die Angestellte den Koffer nach dem Aufbrechen der Plombe bei der Erstöffnung vorgefunden haben. Nach eigenen Aufklärungsbe-mühungen sowie Ermittlungsmaß-nahmen der Polizei und der Staatsan-waltschaft kündigte die Sparkasse der Angestellten am 19. April 2016 fristlos. Sie begründet die Kündigung im Wesentlichen damit, dass gegen die

Mitarbeiterin der dringende Verdacht einer Straftat zu ihrem Nachteil bestehe. Dafür sprächen zahlreiche Indizien, insbesondere auffällige finanzielle Transaktionen, welche die Mitarbeiterin nach dem Abhanden-kommen des Geldes getätigt habe. Auch habe die Mitarbeiterin für eine Bestellung eines derart hohen, ent-sprechend gestückelten Bargeldbe-trages keinen sachlichen Anlass ge-habt..."

Aufgrund der Verletzung des Vier-Augen-Prinzips bei einer solch hohen Summe und der weiteren Indizien spricht daher schon einiges für einen Verdacht gegen die Kassiererin, zumal schon diese Verletzung selbst und wohl auch die anlasslose Be-stellung an sich arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen darstellen, wenn-gleich dies keine Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen mag. Dass die Herner Sparkasse aber die allgemein bekannten Grundregeln für eine Verdachtskündigung nicht einhält, würde man nicht für möglich halten:

"Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. In Abgrenzung zur Kündigung wegen erwiesener Pflichtwidrigkeit komme

eine Kündigung allein wegen eines insoweit bestehen Verdachts (Ver-dachtskündigung) zum Schutze des Arbeitnehmers nur unter engen Vor-aussetzungen in Betracht. Insbe-sondere sei eine hohe Wahrschein-lichkeit dafür erforderlich, dass dem betroffenen Arbeitnehmer das frag-liche Fehlverhalten wirklich vorzu-werfen sei (Dringlichkeit des Ver-dachts). Daran fehle es vorliegend, denn die Täterschaft anderer Per-sonen sei nicht mit hinreichender Sicherheit auszuschließen. Die Be-rufungskammer hat in ihrem aktuell verkündeten Urteil betont, dass als weitere Voraussetzung einer Ver-dachtskündigung in deren Vorfeld regelmäßig eine Anhörung des be-troffenen Arbeitnehmers zu erfolgen habe. Diese müsse der Arbeitgeber im Rahmen seiner Aufklärungsbe-mühungen durchführen und dabei den Arbeitnehmer regelmäßig konkret mit den verdachtsbegründenden Um-ständen konfrontieren. Eine diesen strengen Anforderungen der Recht-sprechung genügende Anhörung sei vorliegend aber nicht feststellbar."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de