



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (229)

Querschläger im Orchestergraben – Teil 2

Nach einem Zitat des Komponisten Robert Schumann kommt kein Orchester zusammen, wenn alle die erste Geige spielen wollen. Das klingt zwar ziemlich abgedroschen, jedoch kann man den Kern dieser Aussage nicht wirklich in Frage stellen. Einzelkämpfer sind hier fehl am Platz. Vielmehr muss sich der Orchestermusiker dem Kollektiv unterordnen und sich in das Ensemble einfügen. Dass scheint bei der Vielzahl einschlägiger Entscheidungen nicht immer zu gelingen.

Dissonanzen in crescendo kommen wohl häufiger bei dem Thema Gage auf. Denn auch bei dem lieben Geld hört die (Kunst-)Freundschaft auf. Das wird anhand eines Rechtsstreits deutlich, der beim Amtsgericht Soest rechtshängig war. Hier musste das Gericht darüber befinden, ob die Orchesterleitung wegen einer unzureichenden Performance gegen eine (nicht angestellte) Solistin vorgehen kann. Das ist sehr wohl möglich, jedoch nicht im Nachhinein. Vorliegend war die Hornistin für drei Aufführungen nebst dazugehöriger Proben der Kammerphilharmonie engagiert worden. Nach der Konzertsreihe erhielt die Betreffende lediglich die Hälfte des vereinbarten Honorars ausbezahlt. Da nach Auffassung des Dienstherrn die von der Dame erbrachte Leistung nicht dem hohen Honorar entsprochen hatte, wurde eine weitergehende Vergütung abgelehnt. Die Besagte habe – so die Begründung weiter – eine Probe geschwänzt. An den weiteren habe sie nicht ordnungsgemäß teilgenommen, indem sie vielfach Zeitschriften gelesen habe. Bei einem Konzert habe sie ihre Leistung als Hornistin insoweit mangelhaft erbracht, als sie zahlreiche Fehltöne geblasen habe, die in den Fachkreisen allgemein als „Kiekser“ bezeichnet würden. Das Gericht konnte sich dieser Argumentation jedoch nicht anschließen. Bei der Vereinbarung über das Engagement einer freien Hornistin handele es sich nach richterlicher Überzeugung um einen Dienstvertrag. Dieser sehe mangels gesetzlicher Regelungen eine nachträgliche Minderung nicht vor. Der Dienstherr hätte bei Zutreffen seiner Behauptungen über den mangelnden Einsatz der Solistin die Möglichkeit der frühzeitigen Kündigung zur Verfügung gestanden. Da diese – so das Urteil weiter – jedoch bis zuletzt bei den Konzerten eingesetzt worden sei, habe sie jedenfalls formell ihre dienstlichen Verpflichtungen erbracht und könne deshalb das vereinbarte Honorar verlangen.

Läuft ein angestellter Musiker Amok, kann das schnell arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben. So wie in Wuppertal, wo unter den Bläsern des städtischen Orchesters wortwörtlich dicke Luft herrschte. Diese entlud sich, als ein Mitglied des Ensembles mutwillig gegen seinen Posaunenständer getreten hatte, so dass die Haltevorrichtung durch den Orchestergraben flog und ein Instrument eines Arbeitskollegen demoliert wurde. Ferner beschimpfte der Posaunist den geschädigten Mitspieler als „widerlichen Arschkriecher“ und als „Kollegenschwein“. Dieser Ausfall hatte eine Abmahnung zur Folge, in welcher dem Bläser ein unbeherrschtes und unkontrolliertes Verhalten vorgeworfen wurde, das zu einer ungeheueren Beeinträchtigung der musikalischen Harmonie in der Posaunengruppe und damit des Arbeitsklimas geführt habe. Der Betreffende löse – so die Rüge weiter – bei den Kollegen Ängste vor weiteren Überreaktionen aus und behinderte diese damit in ihrer Arbeit. Den Eintrag in seine Personalakte ließ sich der „gefühlbetonte“ Musiker nicht gefallen und verlangte die Entfernung desselben. Zu Recht, wie die Richter des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf befanden. Zwar war sich der Senat darüber einig, dass der Betreffende nicht etwa in seinen Posaunenständer hineingestolpert sei, sondern vielmehr heftig gegen dieses Teil getreten und hierdurch letztlich die Beschädigung des Instruments des Kollegen verursacht habe. Jedoch konnte das Gericht durch das Verhalten keine ungeheure Beeinträchtigung der musikalischen Harmonie in der Posaunengruppe feststellen. Da der Arbeitgeber zudem nicht in der Lage war, die hierdurch bedingten Ängste unter den Kollegen schlüssig darzulegen oder zu beweisen, musste die Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden. Denn wenn in einer solchen gleichzeitig verschiedene Pflichtverletzungen gerügt werden, von denen aber nur einzelne zutreffen, kann das Abmahnschreiben nicht teilweise aufrechterhalten bleiben. Dieses musste demzufolge vollständig entfernt werden.

Man kann somit festhalten: Auch im Orchestergraben wird gelegentlich scharf geschossen!

Rechtsanwälte
Heberer & Coll.

Heberer & Coll. Rechtsanwälte

Wir sind schwerpunktmäßig tätig im

Familienrecht • Erbrecht • Arbeitsrecht
Strafrecht • Mietrecht • Verkehrsrecht

Auch in allen anderen Rechtsfragen beraten wir Sie kompetent
in der Waldstr. 60, Karlsruhe

Tel.: 07 21 - 2 29 61 • Fax: - 2 29 63 • Mail: raheberer@t-online.de