

Aktenzeichen: 5 AZR 157/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 13. Januar 1983
- 5 AZR 157/82 -

I. Arbeitsgericht Köln Urteil vom 6. Juni 1978
- 10 Ca 788/78 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 17. Januar 1979
Düsseldorf (Köln) - 22 Sa 556/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rundfunkfreiheit und freie Mitarbeiter

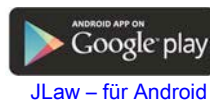
Gesetz: BGB § 611 Abhängigkeit, § 620 Abs. 2;
GG Art. 5 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2; HGB
§ 84 Abs. 1 Satz 2; ZPO § 256 Abs. 1;
BVerfGG § 31 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



5 AZR 157/82

22 Sa 556/78 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
13. Januar 1983

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

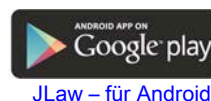
pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Fischer und Nitsche für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Januar 1979 - 22 Sa 556/78 - aufgehoben.



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



5 AZR 157/82

22 Sa 556/78 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
13. Januar 1983

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

des Regisseurs Hanjo D ü r i n g , Dorfstraße 8, 2358
Kattendorf,

Klägers, Berufungsbeklagten und Revisionsklägers,
Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. Ulrich Wackerha-
gen und Klaus Dieter Hungerkamp, Apostelnkloster 21 - 25,
5000 Köln 1,

g e g e n

den W e s t d e u t s c h e n R u n d f u n k , An-
stalt des öffentlichen Rechts, Appellhofplatz 1, 5000 Köln
1,

Beklagten, Berufungskläger und Revisionsbeklagten,
Prozeßbevollmächtigte:
1. Rechtsanwalt Hans Georg Lublasser, Königsplatz 59, 3500
Kassel,
2. Rechtsanwälte Dr. Wolfdieter Küttner, Klaus-Dietrich Kütt-
ner, Christoph Wieman und R. Schlüpers-Oehmen, Richard-
Wagner-Straße 1 - 3, 5000 Köln 40,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 1983 durch den Vor-
sitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und
die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Rich-
ter Fischer und Nitsche für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Düs-
seldorf vom 17. Januar 1979 - 22 Sa
556/78 - aufgehoben.



- 2 -

2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen bei Schluß der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 17. Januar 1979 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand.

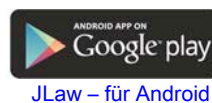
Der Kläger, geboren 1936, ist ausgebildeter Journalist. Er war seit 1970 als Drehbuchautor, Co-Autor und Regisseur (nebst Schnittarbeiten bzw. Schnittüberwachung) für den beklagten Sender im Programmbereich "Wissenschaft und Erziehung" tätig. Der Beklagte führte den Kläger als "freien Mitarbeiter", der jeweils auf Honorarbasis tätig wurde. Beide Parteien haben eine Aufstellung über die Tätigkeit des Klägers in der Zeit von 1970 bis zum 28. Oktober 1977 (so der Beklagte) bzw. von 1970 bis zum 23. Dezember 1978 (so der Kläger) zu den Akten gegeben. Nach dieser Übersicht war der Kläger jeweils mit der Herstellung von Filmbeiträgen für Sendereihen befaßt.

Jede Mitwirkung des Klägers an einzelnen Filmbeiträgen oder Sendereihen beruhte auf einem Auftrag des Beklagten. Der Kläger begann zunächst mit Recherchen. Er entwarf ein Konzept und sprach es mit den verantwortlichen Redakteuren des Beklagten durch. Für die anschließenden Filmarbeiten stellte der beklagte Sender ihm ein Team mit durchweg festangestellten Mitarbeitern zur Verfügung. Hierbei führte der Kläger Regie. An diese Dreharbeiten schlossen

- 3 -



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



- 3 -

sich Schnittarbeiten in den Studios an. Häufig verfaßte der Kläger noch selbst die Filmtexte. Die Tage, an denen die Filme gedreht und geschnitten wurden, legte der beklagte Sender fest. Er stellte auch das Team zusammen, mit dem der Kläger zusammenarbeitete. Im übrigen mußte der Kläger mit den verantwortlichen Redakteuren in Kontakt bleiben. Er mußte dem Leiter der Redaktionsgruppe Bericht erstatten und das weitere Vorgehen mit ihm abstimmen. Vor und während der Erstellung eines Films kam es zu Absprachen mit der jeweils zuständigen Redaktion. Diese äußerte ihre Vorstellungen und legte gegebenenfalls Änderungen fest. Die redaktionelle Aufsicht hatte ein festangestellter Redakteur des Beklagten.

Außer für den Beklagten war der Kläger auch für Drittfirmen (Produktionsgesellschaften) in Auftragsproduktionen des Beklagten tätig. Dies beruhte auf einer Empfehlung des Beklagten an die Produktionsgesellschaften. Auch insoweit nahm der Beklagte Einfluß auf die Arbeit des Klägers dadurch, daß seine Redakteure Vorstellungen äußerten und Änderungen des Films festlegten. Auch über die Auftragsproduktionen hatte ein festangestellter Redakteur des Beklagten die redaktionelle Aufsicht.

Für jeweils einzelne Filmbeiträge erhielt der Kläger ein Honorar. Er verdiente zuletzt beim Beklagten im Monatsdurchschnitt 4.000,-- DM brutto.

Der Kläger hat behauptet, der Beklagte habe ihn fortlaufend beschäftigt. Dabei hat er geltend gemacht, auch die Beschäftigungen in Auftragsproduktionen seien dem Beklagten zuzurechnen. Aus der vorgeschriebenen Arbeitsweise ergebe sich ein Maß an persönlicher Abhängigkeit, das für ein Arbeitsverhältnis typisch sei.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß er sich beim Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinde.

- 4 -



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



- 4 -

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei freier Mitarbeiter gewesen. Dazu hat er behauptet, zwischen den einzelnen Aufträgen habe es längere Zeiträume ohne Beschäftigung gegeben. Die vom Kläger herausgestellten Abhängigkeiten ergäben sich aus der Natur der Sache, sie sagten nichts aus über den Status des Klägers.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision will der Kläger erreichen, daß das erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt wird. Diesem Antrag hat der Senat im Urteil vom 23. April 1980 - 5 AZR 426/79 - entsprochen. Gegen dieses Urteil hat der beklagte Sender Verfassungsbeschwerde eingelegt (1 BvR 902/80). Durch Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Januar 1982 hat das Bundesverfassungsgericht das vorbezeichnete Urteil des Senats aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Nach dieser Zurückverweisung verfolgen beide Parteien ihre bisher im Revisionsverfahren gestellten Anträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers hat Erfolg. Das angefochtene Urteil kann nicht bestehen bleiben. Doch kann der Senat nicht abschließend entscheiden, weil das Berufungsgericht noch Tatsachen feststellen muß, die für oder gegen eine zulässige Befristung der Arbeitsverhältnisse sprechen könnten.

I. Dem Berufungsgericht ist darin zuzustimmen, daß der Kläger jeweils nur für die Dauer einzelner Sendereihen oder einzelner Filmbeiträge beschäftigt wurde.

- 5 -



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



1. Die Rechtsbeziehungen des Senders zu seinen Mitarbeitern können unterschiedlich gestaltet sein. Die Parteien können zum einen die Mitarbeit nur für einzelne Produktionen vereinbaren. Dann müssen ihre Rechtsbeziehungen während dieser einzelnen Produktionen daraufhin beurteilt werden, ob es Arbeitsverhältnisse oder Dienstverhältnisse sind. Beides ist denkbar. Ergibt die Prüfung, daß ein Sender den Mitarbeiter in einer Folge von Arbeitsverhältnissen beschäftigte, ist nach den durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätzen weiter zu prüfen, ob die vereinbarten Befristungen wirksam waren. Dabei sind diese Grundsätze wiederum im Lichte des Grundrechts des beklagten Senders auf Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG) zu sehen; sie werden durch die Bedeutung des Grundrechts der Rundfunkfreiheit im freiheitlichen demokratischen Staat inhaltlich auch in ihrer das Grundrecht beschränkenden Wirkung (Art. 5 Abs. 2 GG) gestaltet (vgl. BVerfGE 59, 231, 265).

Andererseits können die Parteien auch eine auf Dauer angelegte Mitarbeit vereinbaren. Ist das der Fall, muß diese Dauerrechtsbeziehung einheitlich daraufhin geprüft werden, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis oder ein Rechtsverhältnis als freier Mitarbeiter handelt.

Über die Zuordnung einer Vertragsgestaltung zu einer dieser beiden Fallgruppen entscheidet allein der Wille der Parteien (vgl. BAG 30, 163, 168 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 2 a und b der Gründe). Er kann sich aus den ausdrücklichen Erklärungen beider Vertragsparteien, aber auch aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen ergeben, soweit sie Rückschlüsse auf den Willen der Vertragsparteien zuläßt. Von der Ermittlung des Vertragsinhalts zu trennen ist die rechtliche Prüfung, ob eine etwa vereinbarte Befristung auch sachlich berechtigt und damit zulässig ist (vgl. Konzen/Rupp, Anm. zum Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Januar 1982 in EzA Art. 5 GG Nr. 9, Abschnitt A I 2).



- 6 -

2. Im vorliegenden Fall hat der beklagte Sender dem Kläger jeweils auf ein Projekt bezogene Aufträge erteilt. Deshalb kommt es darauf an, ob der Kläger während seiner Mitwirkung an dem jeweiligen Projekt Arbeitnehmer des Beklagten war. War dies der Fall, ist weiter zu fragen, ob eine solche Abrede nach den für die Befristung von Arbeitsverhältnissen maßgebenden Rechtsgrundsätzen sachlich gerechtfertigt war.

II. In der sachlichen Beurteilung der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse kann der Senat dem Berufungsgericht nicht folgen.

1. Schon der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts stößt auf Bedenken. Das Landesarbeitsgericht meint nämlich, der Kläger könne kein Arbeitnehmer sein, weil der Beklagte ihn ausdrücklich als freien Mitarbeiter beschäftigen wollte. Bei einem Widerspruch zwischen Fakten und einer Erklärung müsse der geäußerte rechtsgeschäftliche Wille vorgehen; das folge aus § 133 BGB.

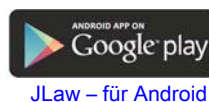
Das ist nicht richtig. Über die rechtliche Einordnung eines Rechtsverhältnisses (Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag) entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien - vielleicht auch übereinstimmend - gewünschte Rechtsfolge (z. B. Dienstvertrag ohne Kündigungsschutz) oder eine Bezeichnung, die tatsächlich dem Geschäftsinhalt nicht entspricht. Nur aus dem Geschäftsinhalt ergibt sich der jeweilige Vertragstyp (vgl. BAG 30, 163, 172 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 4 der Gründe; Konzen/Rupp, Anm. zum Beschluß des Bundesverfassungsgerichts in EzA Art. 5 GG Nr. 9, Abschnitt A II 1 b).

Dieser Geschäftsinhalt kann sich sowohl aus den schriftlichen Vereinbarungen als auch aus der praktischen Durchführung der Verträge ergeben. Widersprechen sich schrift-

- 7 -



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



- 7 -

liche Vereinbarung und tatsächliche Durchführung des Vertrages, ist die letztere maßgebend. Aus der praktischen Handhabung lassen sich nämlich Rückschlüsse darauf ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Parteien ausgegangen sind (vgl. BAG aaO, mit weiteren Nachweisen). Das ist im übrigen seit langem ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, auch für andere Fallgestaltungen, z. B. bei der Beurteilung der Verträge von selbständigen Handelsvertretern und persönlich abhängigen Handlungsgehilfen (vgl. AP Nr. 1 zu § 92 HGB, zu I 3 c und 4 der Gründe; BAG 18, 87, 89, 91 = AP Nr. 2 zu § 92 HGB, zu I und II 1 der Gründe; AP Nr. 1 zu § 88 HGB, zu II 1 der Gründe). Insoweit kann für die Beurteilung der Verträge von Mitarbeitern der Rundfunkanstalten nichts anderes gelten. Durch eine solche Betrachtungsweise wird das Grundrecht der Vertragsfreiheit (vgl. dazu BVerfGE 8, 274, 328; 12, 341, 347) nicht verletzt. Die Parteien können sich nicht – auch nicht einverständlich – über zwingende gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer, etwa zum Urlaub, zum Recht der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle und zum Kündigungsschutz, hinwegsetzen. Zwingende Rechtsfolgen, die an das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses geknüpft werden, können nicht abbedungen werden. Insoweit wird das Ende der Vertragsfreiheit durch die rechtliche Einordnung des betreffenden Schuldverhältnisses markiert (vgl. BAG 30, 163, 172 f. = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 4 der Gründe, mit weiteren Nachweisen; neuerdings zust. auch Konzen/Rupp, aaO, Abschnitt A II 2).

2. Auch in der danach erforderlichen Beurteilung des maßgebenden Geschäftsinhaltes kann der Senat dem Berufungsgericht nicht folgen.

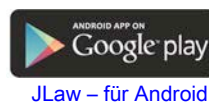
a) Das Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters (Dienstvertrag) durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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



Dienstleistung Verpflichtete jeweils befindet. Arbeitnehmer ist danach derjenige Mitarbeiter, der seine Dienstleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Insoweit enthält § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB ein typisches Abgrenzungsmerkmal. Nach dieser Bestimmung ist selbständig, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Unselbständig und deshalb persönlich abhängig ist also der Mitarbeiter, dem dies nicht möglich ist. Zwar gilt diese Regelung unmittelbar nur für die Abgrenzung des selbständigen Handelsvertreters vom abhängig beschäftigten Handlungsgehilfen. Über diesen unmittelbaren Anwendungsbereich hinaus enthält diese Bestimmung jedoch eine allgemeine gesetzgeberische Wertung, die bei der Abgrenzung des Dienstvertrages vom Arbeitsvertrag zu beachten ist, zumal dies die einzige Norm ist, die Kriterien hierfür enthält (vgl. dazu BAG 36, 78 = AP Nr. 38 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 580/77 - AP Nr. 28 aaO, zu 1 der Gründe).

Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, daß ein Arbeitnehmer hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Eine fachliche Weisungsgebundenheit tritt häufig hinzu; sie ist andererseits für Dienste höherer Art nicht immer typisch (vgl. BAG 30, 163, 168 f. = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 1 und 2 der Gründe).

Die gleichen Kriterien verwendet auch das Bundessozialgericht zur Abgrenzung zwischen abhängig Beschäftigten und selbständig Tätigen (vgl. z. B. §§ 165 und 1227 RV0). Ein Beschäftigungsverhältnis setzt ebenso wie das Arbeitsverhältnis voraus, daß der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Dies ist auch nach dieser Rechtsprechung in der Regel der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer und



Ort der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann allerdings - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt und zur "funktionsgerechten dienenden Teilhabe am Arbeitsprozeß" verfeinert sein (vgl. BSG Urteil vom 1. Dezember 1977 - 12/3/12 RK 39/74 - AP Nr. 27 zu § 611 BGB Abhängigkeit, Bl. 1 und 1 R mit weiteren Nachweisen; vgl. auch BSG Urteil vom 13. Juli 1978 - 12 RK 14/78 - AP Nr. 29 aaO).

Das arbeitsrechtliche Schrifttum ist der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im wesentlichen gefolgt (vgl. etwa Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 1981, S. 126 ff.; Soergel/Kraft, BGB, Bd. III, 11. Aufl. 1980, vor § 611 Rz 4 ff.; Söllner, Arbeitsrecht, 7. Aufl. 1981, § 3 Anm. 3; Zöllner, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1979, § 4 III, S. 34 ff.; Schaub, ArbRechts-Handbuch, 4. Aufl. 1980, § 8 II 3, S. 32; Zeuner, RdA 1975, 84, 85; Küchenhoff, Anm. zu BAG AP Nr. 34 zu § 611 BGB Abhängigkeit; Otto, Gemeinsame Anm. I zu BAG AP Nr. 34 bis 36 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu 3). Lieb (Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 611 BGB Abhängigkeit; ders., Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 4 ff.) meint dagegen, bei dem Abgrenzungsmerkmal der persönlichen Abhängigkeit handele es sich um eine "Leerformel"; er sieht im Verlust der Dispositionsmöglichkeiten über die eigene Arbeitskraft und damit in der sozialen Schutzbedürftigkeit das kennzeichnende Merkmal des Arbeitnehmers. Ähnlich argumentieren Beuthien/Wehler (RdA 1978, 2 ff.; dies., Gemeinsame Anm. zu BAG AP Nr. 15 bis 21 zu § 611 BGB Abhängigkeit) und Konzen/Rupp (aaO, zu A II 1 c): Die so gekennzeichnete soziale Schutzbedürftigkeit müsse zum Merkmal der persönlichen Abhängigkeit hinzukommen.

b) Der Senat hat keine Veranlassung, von den allgemein anerkannten Grundsätzen über die Abgrenzung von Arbeitnehmern zu freien Mitarbeitern für den Bereich der Rundfunkanstalten abzuweichen. Allerdings muß bei der Frage, in welchem Maße der Mitarbeiter persönlich abhängig ist, vor allem die Eigenart der jeweiligen Tätigkeit berücksichtigt



- 10 -

werden (vgl. BAG 30, 163, 169 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 2 der Gründe). Andererseits zwingt auch der Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Januar 1982 (1 BvR 1047/77) nicht dazu, für den Bereich der Rundfunkanstalten besondere Kriterien zu entwickeln, die mit dem allgemeinen Arbeitsrecht nicht übereinstimmen (ablehnend zu einem Sonderarbeitsrecht für Mitarbeiter in Rundfunk und Fernsehen schon Küchenhoff, Anm. zu BAG AP Nr. 34 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu III).

Der beklagte Sender meint zwar, das Bundesverfassungsgericht habe in dem erwähnten Beschluß den Arbeitsgerichten einen modifizierten Prüfungsmaßstab schon für die Frage vorgeschrieben, ob die Mitarbeiter Arbeitnehmer oder freie Mitarbeiter seien. Der Einfluß der Rundfunkfreiheit müsse sich schon bei der Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft auswirken. Diese Auffassung ist aber nicht zutreffend.

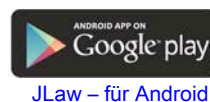
Nach § 31 Abs. 1 BVerfGG binden die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts die Verfassungsorgane des Bundes und der Länder sowie alle Gerichte und Behörden. An dieser Bindungswirkung nehmen die sich aus dem Tenor und den tragenden Gründen der Entscheidung ergebenden Grundsätze für die Auslegung der Verfassung teil (BVerfGE 19, 377, 391 f.; Maunz/Schmidt-Bleibtreu/Klein/Ulsamer, Kommentar zum BVerfGG, Stand: September 1979, § 31 Rz 16).

Das Bundesverfassungsgericht hat das erste Revisionsurteil in dieser Sache aufgehoben, weil dieses Urteil "die Einwirkung des Grundrechts der Rundfunkfreiheit auf die zugrunde gelegten Voraussetzungen für die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses von Rundfunkmitarbeitern verkannt" hat (BVerfGE 59, 231, 268). Nur die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses von Rundfunkmitarbeitern, nicht schon die Feststellung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, kann das Grundrecht der Rundfunkfrei-

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

heit des beklagten Senders berühren. Dies folgt aus dem Gesamtzusammenhang der Entscheidungsgründe. Die verfassungsrechtliche Gewährleistung der Rundfunkfreiheit umfaßt das Recht der Anstalten, über die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung der Rundfunkmitarbeiter zu bestimmen. Vorbehaltlich der später erörterten Grenzen dieses Rechtes dürfen die Rundfunkanstalten darüber entscheiden, "ob Mitarbeiter festangestellt werden oder ob ihre Beschäftigung aus Gründen der Programmplanung auf eine gewisse Dauer oder auf ein bestimmtes Projekt zu beschränken ist und wie oft ein Mitarbeiter benötigt wird". Zwischen diesen Vertragstypen - einerseits die Festanstellung in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, andererseits die befristete Beschäftigung in einem Dienst- oder Arbeitsvertrag - darf die Rundfunk- oder Fernsehanstalt wählen (S. 260), und nicht, wie Rüthers (DB 1982, 1869, 1877) und der beklagte Sender meinen, zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Dienstvertrag. Die Rundfunkfreiheit soll die Anstalten in die Lage versetzen, dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte Rechnung zu tragen. Das ist aber schon dann in ausreichender Weise möglich, wenn die Rundfunkanstalten jedenfalls zunächst einmal darüber befinden können, ob und wie lange sie einen Mitarbeiter benötigen. Die befristete Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis berührt diese Entscheidungsbefugnis nicht.

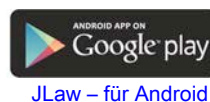
Weiter geben auch die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts zur Bestimmung der Grenzen, innerhalb derer das Grundrecht der Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG) gewährleistet wird, Aufschluß über die Tragweite der Entscheidung. Das Grundrecht der Rundfunkfreiheit findet nämlich seine Schranken u.a. in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze (Art. 5 Abs. 2 GG). Diese allgemeinen Gesetze sind aber ihrerseits aus der Erkenntnis der Bedeutung dieses Grundrechts im freiheitlichen demokratischen Staat auszulegen und so in ihrer das Grundrecht beschränkenden Wirkung selbst wieder einzuschränken. Zu den im Lichte des



Grundrechts der Rundfunkfreiheit anzuwendenden Rechtsregeln gehören "die für die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses maßgeblichen Kriterien" (BVerfGE 59, 231, 265 und 267, 268). Damit sind die Rechtsregeln gemeint, die über die Wirksamkeit von Befristungen entscheiden. Denn der Schutz der Rundfunkfreiheit "steht nur arbeitsrechtlichen Regelungen und einer Rechtsprechung entgegen, welche den Rundfunkanstalten die zur Erfüllung ihres Programmauftrags notwendige Freiheit und Flexibilität nehmen würde". Freiheit und Flexibilität sind, wie das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich sagt, gefährdet "nur im Falle der gerichtlichen Feststellung unbefristeter Arbeitsverhältnisse". Die Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge wird durch den notwendigen Schutz der Rundfunkfreiheit nicht ausgeschlossen. Zusammenfassend wird die Aufgabe der Gerichte für Arbeits-sachen beschrieben:

"Die Gerichte haben bei der Auslegung und Anwendung des Arbeitsrechts den dargelegten, sich aus Art. 5 Abs. 1 und 2 GG ergebenden verfassungsrechtlichen Anforderungen Rechnung zu tragen. Das schließt es nicht von vornherein aus, von den für dieses Rechtsgebiet allgemein entwickelten Merkmalen abhängiger Arbeit auszugehen und, wenn diese für ein Arbeitsverhältnis sprechen, dem Einfluß der Rundfunkfreiheit dadurch gerecht zu werden, daß einzelne gegen eine Befristung sprechende Merkmale zurückzutreten haben. Wenn daraufhin die für die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses maßgeblichen Kriterien im Ergebnis bei Rundfunkmitarbeitern anders als sonst zu beurteilen sind, so ist diese Modifikation durch die verfassungsrechtliche Lage bedingt und begrenzt" (S. 267, 268).

Diese Erwägungen des Bundesverfassungsgerichts zum Inhalt und zu den Schranken des Grundrechts der Rundfunkfreiheit werden im Abschnitt C III auf den vorliegenden Fall angewendet. Auch hier heißt es, daß das Recht der Rundfunk-



- 13 -

anstalten, frei von fremdem Einfluß über Auswahl, Einstellung und Beschäftigung der Mitarbeiter zu bestimmen, durch die Feststellung beeinträchtigt werden kann, "daß der klagende Mitarbeiter ungeachtet des zwischen den Parteien geschlossenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Anstalt stehe" (S. 270).

Die Prüfung, ob ein sachlicher Grund eine oder mehrere Befristungen rechtfertigt, ist auch das geeignete "Einfallstor", um die verfassungsrechtlich geschützten Interessen der Rundfunkanstalten wirksam werden zu lassen.

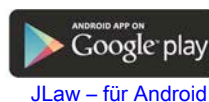
So haben auch Plander (BlStSozArbR 1982, 225, 230 und 231), Konzen/Rupp (Anm. zum Beschluß des Bundesverfassungsgerichts in EzA Art. 5 GG Nr. 9, Vorbem. und Abschnitt B III 2), Lieb (Festschrift für Hilger/Stumpf, S. 433, 435) und Otto, Hansjörg (AuR 1983, 1, 4) den Beschluß des Bundesverfassungsgerichts verstanden: Nach ihrer Auffassung steht die Rundfunkfreiheit nicht der Feststellung entgegen, der freie Mitarbeiter sei in Wirklichkeit Arbeitnehmer. Die Rundfunkfreiheit wirke sich nur bei der Prüfung aus, unter welchen Voraussetzungen befristete Arbeitsverhältnisse mit programmgestaltenden Mitarbeitern zulässig sind. Nur Rüthers vertritt - wie bereits dargelegt - eine andere Auffassung: Für den Regelfall sei davon auszugehen, daß Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen nicht ganz unerheblichen Programmbezug enthalte, nicht gegen den Willen der Sendeanstalt zu angestellten Arbeitnehmern werden könnten (DB 1982, 1869, 1877; ähnlich auch Bietmann, NJW 1983, 200, 204; vgl. ferner Wank, RdA 1982, 363 ff.). Begründet wird diese Auffassung mit dem Hinweis, das Bundesverfassungsgericht habe den Rundfunkanstalten die Befugnis eingeräumt, "bei der Begründung von Mitarbeiterverhältnissen den jeweiligen geeigneten Vertragstyp zu wählen" (vgl. insoweit BVerfGE 59, 231, 260 - Teil C II 1 b des Beschlusses). Rüthers übersieht jedoch den Zusammenhang und den sich daraus ergebenden Rahmen die-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 14 -



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



ser "Befugnis". Rundfunkanstalten sollten darüber entscheiden können, ob sie Mitarbeiter fest anstellen wollen oder ob die Beschäftigung dieser Mitarbeiter aus Gründen der Programmplanung auf eine gewisse Dauer oder ein bestimmtes Projekt zu beschränken ist und wie oft ein Mitarbeiter benötigt wird. Zwischen diesen Vertragstypen kann der jeweilige Sender vorbehaltlich der Einschränkungen, die sich aus den allgemeinen Gesetzen ergeben (Art. 5 Abs. 2 GG), wählen.

Gegen die aufgezeigten Abgrenzungsmerkmale gibt es auch keine arbeitsrechtlichen Bedenken. Daß eine arbeitsorganisatorisch bedingte Abhängigkeit des Mitarbeiters von der Disposition des Senders zu persönlicher Abhängigkeit im Sinne der Arbeitnehmereigenschaft führt, zeigt insbesondere § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB. Da auch das Bundessozialgericht die persönliche Abhängigkeit als Abgrenzungsmerkmal seiner Rechtsprechung zugrunde legt, sieht der Senat keine Veranlassung, von diesem Beurteilungsmaßstab abzuweichen.

c) Das Berufungsgericht will demgegenüber ein Arbeitsverhältnis nur anerkennen, wenn die Parteien eine "Gehorsamspflicht" vereinbart hätten. Das ist zu eng. Es ist schon fraglich, ob eine "Gehorsamspflicht" des Arbeitnehmers heutigen Vorstellungen noch gerecht wird. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen sich in einem Schuldverhältnis als Gläubiger und Schuldner gegenüber. Dabei kann sich der Schuldner verpflichten, innerhalb des vereinbarten Rahmens den Weisungen des Gläubigers Folge zu leisten. Deshalb ist die Weisungsgebundenheit ein starkes Indiz für die Arbeitnehmereigenschaft.

Das Berufungsgericht meint weiter, die Vereinbarung, ein Drehbuch zu schreiben, sei ein Werkvertrag.

Auch in dieser rechtlichen Würdigung kann der Senat dem Berufungsgericht nicht folgen. Der Beklagte hat dem Kläger keinen Auftrag erteilt, ein Drehbuch zu schreiben. Ge-



gegenstand der Vereinbarung war die Herstellung eines Filmbeitrages oder mehrerer Filmbeiträge für eine Sendereihe. Das Verfassen eines Drehbuchs war nur Teil dieses Auftrags. Die insgesamt geschuldete Tätigkeit besteht aus mehreren Teiltätigkeiten. Eine einzelne Tätigkeit darf nicht für sich allein gewürdigt werden. Vielmehr ist zu fragen, welche der Teiltätigkeiten der geschuldeten Gesamtleistung das Gepräge gibt und damit als Geschäftsinhalt den Vertragstyp bestimmt.

3. Trotz der aufgezeigten Rechtsfehler kann der Senat selbst darüber entscheiden, ob die Beschäftigungsverhältnisse Arbeitsverhältnisse waren. Der entscheidende Sachverhalt ist unstreitig.

a) Gegenstand der vertraglichen Abreden war jeweils die Mitwirkung bei der Herstellung eines Filmbeitrages für einzelne Sendereien. Die Umsetzung von Vorstellungen der Redakteure in das Bild gab der Tätigkeit des Klägers das Gepräge. Die Filmherstellung und Schnittarbeiten standen im Mittelpunkt. Das Verfassen von Texten war ebenso wie das Recherchieren nur eine Vorarbeit.

b) Bei der Herstellung der Filme war der Kläger in zeitlicher, örtlicher und fachlicher Hinsicht in einem Maße vom beklagten Sender abhängig, das für ein Arbeitsverhältnis typisch ist. So mußte sich der Kläger bei den Dreh- und Schnittarbeiten an die zeitlichen Dispositionen des beklagten Senders halten. Die verantwortlichen Redakteure des beklagten Senders haben unstreitig auch einen maßgeblichen Einfluß auf den Inhalt des jeweils herzustellenden Films genommen. Das alles spricht für eine relativ starke persönliche Abhängigkeit. Insoweit war der Kläger entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts in die Arbeitsorganisation der Anstalt eingegliedert und von deren Apparat abhängig.

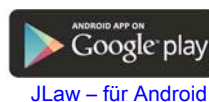
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



III. Damit hängt die Entscheidung über den Antrag des Klägers davon ab, ob die zuletzt vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses wirksam war.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B I 1 der Gründe mit weiteren Nachweisen - diese Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind dann unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz ohne sachlichen Grund entzogen wird. Liegt bei der letzten von mehreren Befristungen ein sachlicher Grund nicht vor, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

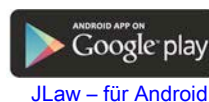
a) Die sachlichen Gründe für eine Befristung können sich in Fällen der vorliegenden Art insbesondere aus der den Rundfunk- und Fernsehanstalten zustehenden Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG) ergeben. Insoweit hat der Senat seiner Entscheidung die tragenden Erwägungen des Bundesverfassungsgerichts zugrundezulegen. Der Schutz der Rundfunkfreiheit umfaßt u.a. das Recht der Rundfunkanstalten, dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung der Rundfunkmitarbeiter Rechnung zu tragen. Das setzt voraus, daß die Sendungen von Personen gestaltet werden, die in der Lage sind, die gebotene Vielfalt in das Programm einzubringen. Die Rundfunkanstalten müssen daher auf einen breit gestreuten Kreis geeigneter Mitarbeiter zurückgreifen können. Das kann zur



Folge haben, daß die Mitarbeiter nicht auf Dauer, sondern nur für die Zeit beschäftigt werden, in der sie benötigt werden (BVerfGE 59, 231, 257 ff. - Abschnitt C II der Gründe).

b) Die Rundfunkfreiheit in ihrer hier maßgeblichen Ausprägung findet ihre Schranken jedoch in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze (Art. 5 Abs. 2 GG). Dazu gehören auch die Bestimmungen des Arbeitsrechts, etwa das Kündigungsschutzgesetz und die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge. Diese sich aus den allgemeinen Gesetzen ergebenden Schranken der Rundfunkfreiheit müssen im Lichte des Grundrechts der Rundfunkfreiheit gesehen werden: "Sie sind ihrerseits aus der Erkenntnis der Bedeutung dieses Grundrechts im freiheitlichen demokratischen Staat auszulegen und so in ihrer das Grundrecht beschränkenden Wirkung selbst wieder einzuschränken ... Die Einschränkung des Art. 5 Abs. 1 Satz 2, die in der verfassungsrechtlich legitimierten Gewährung arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes liegt, muß geeignet und erforderlich sein, der sozialen Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiter Rechnung zu tragen; der Erfolg, der mit ihr erreicht wird, muß in angemessenem Verhältnis zu den Einbußen stehen, welche die Beschränkung für die Rundfunkfreiheit bedeutet" (BVerfGE 59, 231, 265).

c) Die besonderen Maßstäbe gelten aber nur für diejenigen Mitarbeiter der Rundfunk- und Fernsehanstalten, die an Hörfunk- und Fernsehsendungen inhaltlich gestaltend mitwirken. Zu diesen programmgestaltenden Mitarbeitern gehören typischerweise diejenigen Mitarbeiter, die ihre eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, ihre Fachkenntnisse und Informationen, ihre individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft in die Sendungen einbringen. Beispielhaft hat das



Bundesverfassungsgericht genannt: Regisseure, Moderatoren, Kommentatoren, Wissenschaftler und Künstler (BVerfGE 59, 231, 260 - Abschnitt C II 1 b der Gründe).

2. Der Senat hat deshalb bei der Auslegung und Anwendung der Regeln über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge den sich aus Art. 5 Abs. 1 und 2 GG ergebenden verfassungsrechtlichen Anforderungen Rechnung zu tragen. Das schließt jede undifferenzierte Lösung aus:

"Weder darf den programmgestaltend tätigen Rundfunkmitarbeitern der arbeitsrechtliche Bestandsschutz generell versagt werden, noch dürfen bei der Entscheidung über diesen Schutz die Regeln und Maßstäbe des Arbeitsrechts in einer Weise auf die Anstellungsverhältnisse dieser Mitarbeiter angewendet werden, die das durch die Verfassung geschützte Recht der Anstalten, frei von fremder Einflußnahme über die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung dieser Mitarbeiter zu bestimmen, unberücksichtigt läßt." (BVerfGE 59, 231, 265 - zu C II 3 a der Gründe)

Das erfordert eine Abwägung in jedem Einzelfall. So kann die Zulässigkeit von Befristungen, auch von Kettenarbeitsverträgen, davon abhängen, in welcher Intensität Mitarbeiter auf das Programm der Rundfunk- und Fernsehanstalten Einfluß nehmen und wie groß die Gefahr bei Bejahung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses wäre, daß die jeweils beklagte Rundfunkanstalt nicht mehr die ganze Vielfalt der in ihren Sendungen zu vermittelnden Inhalte in voller Breite wiedergeben und gestalten kann. Andererseits kann eine lang andauernde Beschäftigung ein Indiz dafür sein, daß bei einer beklagten Rundfunkanstalt kein Bedürfnis nach einem Wechsel besteht, während auf der anderen Seite die soziale Schutzbedürftigkeit solcher Mitarbeiter im Laufe der Zeit wachsen kann.

Es ist deshalb dem Senat jedenfalls jetzt noch nicht möglich, im voraus für den hier in Betracht kommenden Kreis von Mitarbeitern allgemeine Regeln über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge aufzustellen. Der Rundfunkfreiheit gebührt weder ungeprüft im Regelfall der Vorrang vor arbeitsrechtlichen Bestandsschutzerwägungen (entgegen Lieb, Festschrift für Hilger/Stumpf, S. 433, 437) noch ist der Prüfungsmaßstab so eingeschränkt, daß nur Befristungen mißbilligt werden dürften, die nichts mehr mit der Personalfluktuation aus Gründen der Programmviefalt zu tun hätten (so aber Konzen/Rupp, Anm. zum Beschluß des Bundesverfassungsgerichts in EzA Art. 5 GG Nr. 9, Abschnitt B III 3 c). Selbst wenn eine "gewisse Großzügigkeit" gefordert wird (vgl. Otto, AuR 1983, 1, 9), ist dies mißverständlich. Es kommt auf den jeweiligen sachlichen Bezug zur Rundfunkfreiheit an; deren in dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts beschriebener Inhalt muß durch befristete oder auf Produktionsdauer begrenzte Beschäftigungen verwirklicht werden können.

Wenn auch - wie das Bundesverfassungsgericht ausgeführt hat - die Rundfunkfreiheit verlangt, die Kriterien für die Zulässigkeit befristeter Beschäftigungen anders als sonst zu beurteilen (BVerfGE 59, 231, 267 f.), so verbleibt es doch dabei, daß eine Rundfunkanstalt mit programmgestaltenden Mitarbeitern auch unbefristete Arbeitsverträge eingehen kann. Deshalb könnte es für zukünftige Vertragsgestaltungen geboten sein, klarzustellen, wenn Befristungen wegen der Rundfunkfreiheit erfolgen. Für den Mitarbeiter, der in einem ständig notwendigen Programm, etwa Nachrichtensendungen, gestalterisch eingesetzt wird, braucht beim wiederholten Abschluß von Mitarbeiter-Verträgen nicht erkennbar zu sein, daß die unbefristete Anstellung wegen der Rundfunkfreiheit unterbleibt. Hierzu lassen sich noch verschiedene Fallgestaltungen denken, bei denen dem Mitarbeiter nicht deutlich wird, weshalb die Rundfunkfreiheit seine nur befristete Beschäftigung fordert und rechtfertigt. Solche Er-



wägungen haben bereits in tarifliche Regelungen Eingang gefunden (vgl. die Zusatzvereinbarung zum MTV der Deutschen Welle über die Geltung des TV vom 29. April 1969 für befristet beschäftigte Arbeitnehmer vom 15. Dezember 1970; dazu das Urteil vom 30. November 1977 - 5 AZR 561/76 - AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. ferner § 4 des MTV des WDR vom 8. August 1979). Schließlich kann eine solche Verpflichtung der Rundfunkanstalten zu der notwendigen Transparenz der Personalentscheidungen beitragen. Sie setzt nämlich ein aus dem Gebot der Programmvietfalt entwickeltes Personalkonzept voraus, aufgrund dessen erklärt werden kann, warum der betreffende Arbeitnehmer nur befristet beschäftigt werden kann, andere Arbeitnehmer aber auf Dauer (vgl. Konzen/Rupp, Anm. zum Beschluß des Bundesverfassungsgerichts in EzA Art. 5 GG Nr. 9, Abschnitt B IV 1; Lieb, Festschrift für Hilger/Stumpf, S. 433, 439; Otto, AuR 1983, 1, 8).

3. Ob danach die Befristungen, die der beklagte Sender mit dem Kläger vereinbart hatte, zulässig waren, kann der Senat nicht abschließend beurteilen. Das hängt von weiteren Umständen ab, die das Berufungsgericht noch feststellen muß.

a) Die Dauer der Beschäftigung von 1970 bis Januar 1979 könnte dafür sprechen, daß der Beklagte jedenfalls in den letzten Jahren kein berechtigtes Interesse mehr an der Befristung hatte, weil insoweit kein Abwechslungsbedürfnis mehr bestand und der Beklagte dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch bei einer Dauerbeschäftigung des Klägers gerecht werden konnte.

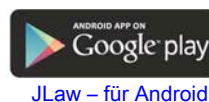
b) Ganz sicher läßt sich dies jedoch nicht beurteilen. Es kommt auch darauf an, in welchem Ausmaß der Kläger schöpferisch tätig wurde. Bei Regisseuren und Filmemachern können der Einfluß auf die Programmgestaltung und das Ausmaß ihrer Kreativität sehr unterschiedlich sein (vgl. insoweit zutreffend Rüthers, DB 1982, 1869, 1877). Bei Regisseuren



und Filmemachern, die fachlich zur Spitzengruppe gehören, kann selbst bei langjähriger Beschäftigung eine Befristung eher zulässig sein als bei Regisseuren und Filmemachern, die sich in ihrer künstlerischen Eigenart weniger individuell ausdrücken (vgl. insoweit das am gleichen Tag verkündete Urteil des Senats im Verfahren 5 AZR 156/82 - zu II 3 der Gründe).

In diesem Zusammenhang kann auch von Bedeutung werden, daß die verantwortlichen Redakteure des Beklagten in einem erheblichen Umfang Einfluß auf den Inhalt der vom Kläger herzustellenden Filme genommen haben. Je größer der Einfluß der verantwortlichen Redakteure auf Inhalt und Tendenz des Films war, desto geringer war der programmgestaltende Einfluß des Klägers und desto geringer sind die Einbußen an der Rundfunkfreiheit, die der beklagte Sender bei Anerkennung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses erleiden müßte.

c) Es scheint auch so, daß der Kläger nicht zu den Mitarbeitern in seinem Programmbereich gehörte, die wegen spezifischer Fachkenntnisse oder besonderer künstlerischer Fähigkeiten beschäftigt wurden, sondern zu dem Stamm von festen Mitarbeitern, die der beklagte Sender zur Herstellung eines vielfältigen Programms immer brauchen könnte. Denn auch die Rundfunkanstalten sind auf einen Stamm fester Mitarbeiter bei ihrer Programmgestaltung angewiesen. Die Themen, die der Kläger in der Vergangenheit bearbeitet hat, lassen den Schluß zu, daß der Kläger vielseitig interessiert war und eingesetzt werden konnte. Dann aber wäre es nicht gerechtfertigt, wegen der gebotenen Vielfalt des Programmangebots dem Kläger den sozialen und wirtschaftlichen Bestandsschutz in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu versagen.



d) Der Feststellung, daß zwischen den Parteien im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand, stünde nicht entgegen, daß der Kläger nicht fortlaufend vom beklagten Sender beschäftigt wurde sondern auch für andere Produktionsgesellschaften arbeitete. Es bestand dann gegebenenfalls ein Arbeitsverhältnis, in dem der Kläger gegenüber dem beklagten Sender in dem zeitlichen Umfang zu Dienstleistungen verpflichtet ist, der bis zur Klageerhebung üblich war. Die Tätigkeit für dritte Gesellschaften darf dabei nicht ohne weiteres als Tätigkeit für den beklagten Sender gewertet werden, wie der Kläger meint. Dies wäre nur dann möglich, wenn diese Beschäftigung bei Drittfirmen als Abordnung innerhalb eines Arbeitsverhältnisses verstanden werden müßte.

4. Zur Aufklärung der für oder gegen eine Befristung sprechenden Umstände wird der Rechtsstreit daher an das Berufungsgericht zurückverwiesen. Die Parteien haben damit Gelegenheit, in der Berufungsinstanz die aus ihrer Sicht für die Beurteilung noch erforderlichen Tatsachen vorzutragen.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Michels-Holl

Fischer

Nitsche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)