

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 611 Abhängigkeit; ZPO § 256

- Leitsätze:
1. Die regelmäßige Beschäftigung eines Mitarbeiters des fremdsprachlichen Dienstes einer Rundfunkanstalt mit täglich routinemäßig anfallender Sprecher- und Übersetzertätigkeit läßt sich im Regelfall nur in einem Arbeitsverhältnis durchführen.
 2. Die Feststellungsklage ist im allgemeinen ein zulässiger Weg, um den rechtlichen Status von Personen zu klären, die in öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten als sog. freie Mitarbeiter beschäftigt werden.
 3. Die gerichtliche Feststellung, daß ein sog. freier Mitarbeiter einer Rundfunkanstalt nach der tatsächlichen Gestaltung der beiderseitigen Beziehungen in Wahrheit ein Arbeitnehmer ist, scheitert nicht daran, daß die an sich möglicherweise notwendige Zustimmung des Personalrats zur Einstellung nicht vorliegt. Dies gilt jedenfalls solange, wie keine Umstände bekannt sind, die der Zustimmung des Personalrats im Wege stehen könnten.

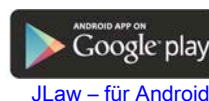
Aktenzeichen: 5 AZR 162/74

Urteil des BAG vom 3. Oktober 1975

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 162/74

13 Sa 15/73 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet
am 3. Oktober 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der
mündlichen Verhandlung vom 3. Oktober 1975 durch die Vorsitzende
Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und
Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Toeche-Mittler
und Nitsche für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
1. März 1974 - 13 Sa 15/73 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Köln vom 25. September 1972
- 10 Ca 410/72 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung
und der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, ein türkischer Staatsangehöriger, ist seit 1963 ununterbrochen in Deutschland berufstätig. Seit September 1964 arbeitet er als Sprecher und Übersetzer für den türkischen Dienst der Beklagten, und zwar ab März 1968 auf Grund von jeweils auf ein Jahr befristeten Honorarvereinbarungen als sog. freier Mitarbeiter mit monatlicher Honorarpauschale in Höhe von zuletzt 2.000,-- DM. Die schriftliche Honorarvereinbarung vom 2. März 1970 für die Zeit vom 1. März 1970 bis zum 28. Februar 1971 wurde am 1./11. März 1971 letztmalig bis zum 29. Februar 1972 verlängert. Den wiederholten Wunsch des Klägers auf Übernahme in ein festes Anstellungsverhältnis und einen dahingehenden Antrag der türkischen Redaktion hatte die Beklagte abgelehnt.

Im vorliegenden Verfahren will der Kläger die Anerkennung erreichen, daß er schon seit September 1964 Arbeitnehmer der Beklagten gewesen sei. Er sei in persönlicher Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit für die Beklagte tätig geworden. Für das Übersetzen und Sprechen von Kommentaren und Nachrichten einschließlich der obligatorischen Anwesenheit, die der Leiter der Redaktion des türkischen Dienstes, E [redacted], vorgeschrieben habe, habe er eine tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von vier Stunden an sieben Wochentagen gehabt. In der Vorbereitung und Durchführung seiner Aufgaben sei er von Weisungen und Kontrollen seines Vorgesetzten abhängig gewesen. Seine Textfassungen habe er häufig mit E [redacted] besprechen und abstimmen müssen. In der Redaktion habe er einen festen Arbeitsplatz (Schreibtisch mit Schreibmaschine) gehabt. Eine Zeitlang habe ein festangestellter Mitarbeiter der Beklagten genau dieselben Tätigkeiten ausgeübt wie er; auch jetzt noch gebe es zwischen der Tätigkeit der Festangestellten des türkischen Dienstes und der Tätigkeit eines sog. Pauschalisten wie des Klägers (sog. freie Mitarbeiter mit pauschaler Verpflichtung zum Übernehmen von bestimmten Aufträgen gegen eine Monatspauschale, die von der Honorarabteilung der Beklagten gezahlt wird) keinen Unterschied.

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nach der

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Auffassung des Klägers unwirksam. Auf ihn finde kraft Mitgliedschaft in der Rundfunk-Fernseh-Film-Union der Manteltarifvertrag für die Deutsche Welle vom 29. April 1964 mit Anschlußtarifvertrag vom 20. September 1968 samt den Zusatzvereinbarungen vom 29. April 1964 und 15. Dezember 1970 Anwendung. Nach der Zusatzvereinbarung vom 29. April 1964 hätten befristete Verträge nur geschlossen werden dürfen, wenn dafür sachliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vorlagen. Es sei danach eine zweimalige Verlängerung oder Erneuerung solcher Verträge zulässig gewesen; jedoch habe die gesamte zusammenhängende Vertragsdauer sechs Jahre nicht übersteigen dürfen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten über den 29. Februar 1972 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Ihrer Auffassung nach ist der Kläger kein Arbeitnehmer. Hierzu fehle es an der persönlichen Abhängigkeit. Der Honorarvertrag nehme das Rechtsverhältnis ausdrücklich aus dem Bereich des Arbeitsrechts heraus. Soweit der Kläger bestimmte Sendezeiten einhalten müsse, handele es sich um ein rundfunktypisches Erfordernis. Aus der Honorarzahlung könnten keine Schlüsse zugunsten des Klägers gezogen werden. Monatliche Sammelhonorare würden beim Kläger wie bei sonstigen freien Mitarbeitern nur zum Zwecke der vereinfachten Abrechnung gezahlt. Wenn der freie Mitarbeiter weniger leiste, erhalte er auch ein entsprechend geringeres Honorar, während Mehrleistungen zusätzlich vergütet würden. Personalakten würden für ihn nicht geführt; aufbewahrt würden nur die Honorarunterlagen. Selbst wenn man aber entgegen der ausdrücklichen Parteiabsprache die Vertragsbeziehungen als Arbeitsverhältnis ansehen wollte, seien sie mit Fristablauf beendet worden. Der Kläger wende weniger als die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit für die geschuldeten Leistungen auf, nämlich monatlich im Schnitt 50 Stunden; der Manteltarifvertrag sei daher gemäß § 1 Nr. 3 d auf ihn nicht anwendbar. Außerdem erkläre die zum Zeitpunkt des letzten Vertragsabschlusses maßgebliche Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 eine Zeit von acht Jahren für befristete Arbeitsverhältnisse ausdrücklich für zulässig. Ein sachlicher Grund für die Befristung habe

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



- 4 -

- 4 -

vorgelegen. Derjenige, der für ein fremdsprachiges Sendegebiet eingesetzt sei, müsse in lebendiger Verbindung zum Leben und zur fremden Sprache bleiben. Diese Verbindung gehe nach einer gewissen Zeit verloren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

I. Der Kläger will das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien nur allgemein und ohne nähere Klärung des Vertragsinhalts festgestellt wissen. Dies macht das Klagebegehren nicht wegen fehlender Bestimmtheit unzulässig. In Fällen, in denen auf Grund der praktischen Gestaltung der Parteibeziehungen der Arbeitnehmerstatus beansprucht wird, sind allgemeine Feststellungsklagen der vorliegenden Art ein ausreichendes Mittel, um zugleich Klarheit über den Vertragsinhalt zu gewinnen und dadurch die Rechtsbeziehungen der Parteien zu befrieden. Dies hat sich im allgemeinen in der gerichtlichen Praxis - und hier gerade in den Verfahren über die Rechtsstellung der sog. freien Mitarbeiter bei Rundfunk und Fernsehen - gezeigt und wird für den Streitfall auch nicht von der Beklagten bezweifelt.

Im Regelfall wird sich der Inhalt des im Falle des Klageerfolgs anzunehmenden Arbeitsverhältnisses hinsichtlich des Umfangs der Hauptpflichten der Parteien - Arbeitspflicht und Lohnhöhe - ohne weiteres nach den Bedingungen des bisher praktizierten Beschäftigungsverhältnisses richten. Soweit gesetzliche oder tarifliche Vorschriften das Arbeitsverhältnis gestalten, bedarf es keiner weiteren Klarstellung. Dies gilt im allgemeinen auch hinsichtlich des Einflusses, den betriebliche Übung und Gleichbehandlungsgebot auf die Arbeitsbedingungen haben; beide Faktoren können die bisherigen Beschäftigungsbedingungen verbessern oder verschlechtern, ohne daß dies einer besonderen Feststellung bedürfte.

- 5 -



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



Gleichwohl ist nicht auszuschließen, daß das Feststellungs-
urteil Unklarheit über einzelne Elemente des nunmehr anzuneh-
menden Arbeitsverhältnisses zurückläßt - z.B. über die Frage,
in welche Vergütungsgruppe der Arbeitnehmer im Falle des Ein-
greifens eines Tarifvertrages einzuordnen ist - und darüber ein
weiterer Rechtsstreit erforderlich wird. Dies kann allein schon
aus Gründen der Prozeßökonomie nicht die Notwendigkeit begründen,
mit dem allgemeinen Statusverfahren die Klärung des Vertragsin-
halts oder wenigstens der möglicherweise streitig werdenden
Einzelpunkte zu verbinden. Das Statusverfahren würde dadurch mit
vielen zeitraubenden Sacherörterungen belastet, die sich nach
Klärung der Grundfrage möglicherweise als überflüssig erweisen.
II. In der Sache hat die Revision Erfolg.

1. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ausgangspunkt darin zuzu-
stimmen, daß die Rechtsnatur der vertraglichen Beziehungen der
Parteien nicht ausschließlich nach dem in den Honorarverträgen
zum Ausdruck kommenden Parteiwillen beurteilt werden kann. Unge-
achtet dieses Parteiwillens kann die tatsächliche Gestaltung
und Durchführung der vertraglichen Beziehungen zu der Annahme füh-
ren, es bestehe in Wahrheit ein Arbeitsverhältnis. Dies hat das
Bundesarbeitsgericht in vergleichbaren Fällen bisher stets als
rechtlich möglich angesehen (BAG 19, 324 [329] = AP Nr. 6 zu
§ 611 BGB Abhängigkeit [zu 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 10 aaO und
AP Nr. 12 aaO [zu II 1 der Gründe] m.w.N., auch zur Veröffent-
lichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der formulierte
Parteiwille, insbesondere der des Dienstempfängers, hat vor den
ihn widerlegenden objektiven Tatsachen zurückzutreten. Der
Dienstempfänger kann sich angesichts seines entgegengesetzten
Verhaltens, das einen Vertrauenstatbestand geschaffen hat, nicht
darauf berufen, er habe bis zuletzt arbeitsrechtliche Beziehun-
gen zum Dienstleistenden nicht gewollt. Bei einem solchen Sach-
verhalt entsteht nicht nur ein faktisches, jederzeit auflösbares
Arbeitsverhältnis, sondern ein solches mit voller rechtlicher
Wirkung.

2. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt: Die Arbeitnehmer-
eigenschaft des Klägers lasse sich, wenn auch vieles für sie
spreche, nicht zweifelsfrei der praktischen Gestaltung der
Rechtsbeziehungen entnehmen. Der Kläger habe zwar einen ständigen



- 6 -

Arbeitsplatz bei der Beklagten gehabt, der ihm aber nur für die Übersetzertätigkeit - praktisch die Hälfte seiner Leistungen - zur Verfügung gestanden habe. Die Tätigkeit als Sprecher im Frühdienst habe hingegen im Studio stattgefunden, wo der Kläger keinen ständigen Arbeitsplatz gehabt habe. Für die Übersetzertätigkeit im Nachmittagsdienst hätten nur lockere Dienstzeiten bestanden. Der Kläger habe frei bestimmen können, zu welcher Nachmittagsstunde er im türkischen Dienst erscheine und wie lange er sich dort aufhalte. Er hätte an sich auch außerhalb der Büroräume des türkischen Dienstes die Übersetzungen fertigen können.

Der Kläger sei insofern gebunden gewesen, als er die Übersetzungsarbeiten dem Leiter des türkischen Dienstes E habe vorlegen müssen. Auch diese Unterordnung sei im ganzen locker gewesen und stelle keine ausgeprägte fachliche Kontrolle dar, wie sich aus den vorgelegten Textproben ergebe.

Zeitbindung und Weisungsgebundenheit des Klägers seien allerdings nicht einheitlich gehandhabt worden. An den Freitagen der Woche, den Tagen mit dem größten Anfall an Übersetzerarbeit, habe der Kläger früher erscheinen müssen. Ferner sei bei den Life-Sendungen die Zeitbindung stärker gewesen. Dies alles stehe der Einordnung des Klägers in die Gruppe der freien Mitarbeiter nicht im Wege. Der Kläger habe sich insofern nur einem "vorgegebenen Rhythmus" anpassen müssen. Die Einteilung zum Frühdienst beruhe mehr auf einer Absprache der Beteiligten als auf der Ausübung des Weisungsrechts durch den Leiter des türkischen Dienstes.

Auch die Vergütungsform spreche nicht gegen die vertraglich gewählte Form der freien Mitarbeit. Es sei zwar in der Regel eine Pauschalvergütung gewährt worden, dies aber nur deshalb, weil nicht jede Veränderung, sondern allenfalls selten vorkommende Sonderleistungen eine zusätzliche Bezahlung gerechtfertigt hätten.

Insgesamt gesehen ist der Kläger nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts zeitlich und örtlich zum Teil so weitgehend frei gewesen, daß der für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses erforderliche Grad der persönlichen Abhängigkeit nicht erreicht sei.

- 7 -



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



3. Die vorstehenden Erwägungen des Landesarbeitsgerichts halten der rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat zwar alle Einzelumstände der Beschäftigung des Klägers im Hinblick auf dessen persönliche Abhängigkeit sorgfältig geprüft und keinen wesentlichen Punkt außer acht gelassen. Im allgemeinen wird eine solche umfassende und auf dem zutreffenden Begriff des Arbeitsverhältnisses aufbauende Würdigung des Berufungsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden sein (vgl. Urteil des Senats AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu 1 der Gründe]).

a) Die Würdigung des Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht leidet jedoch daran, daß sie über der Betrachtung der Einzelumstände das Gesamtbild der Tätigkeit des Klägers nicht hinreichend berücksichtigt. Der Kläger hat in den einzelnen befristeten Honorarverträgen die Erledigung laufender routinemäßig anfallender Sprecher- und Übersetzertätigkeit für die Beklagte übernommen. Nicht die einzelne Sprecher- oder Übersetzungsaufgabe gibt - etwa durch die Notwendigkeit zu individueller wissenschaftlicher, kultureller oder künstlerischer Gestaltung - seiner Tätigkeit das Gepräge, sondern die geschäftsmäßige Bewältigung der täglich anfallenden Informationsarbeit; selbst deren redaktionelle Gestaltung ist im wesentlichen nicht die Aufgabe des Klägers.

Ein solcher Tätigkeitsbereich läßt sich zunächst einem Bediensteten nur in einem Dauerrechtsverhältnis übertragen. Eine Begrenzung der Rechtsbeziehungen der Parteien auf den einzelnen Arbeitseinsatz, wie sie z.B. noch bei der Beschäftigung von Kameramännern vorkommt und vom Senat im oben angeführten Urteil AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit für rechtlich zulässig gehalten wurde, läßt sich hier praktisch nicht durchführen und ließe sich rechtlich auch kaum vertreten. Darüber hinaus ist nach der allgemeinen Lebenserfahrung unwahrscheinlich, daß sich die tägliche Routinearbeit eines im Sprachendienst des Rundfunks tätigen Sprechers und Übersetzers außerhalb einer arbeitsrechtlichen Bindung durchführen läßt und durchgeführt wird. Der Beschäftigte ist hier schon der Natur der Sache nach stark an die allgemeine Aufgabenstellung der Rundfunkanstalt gebunden; für persönliche Initiative und



- 8 -

Gestaltung ist kein Raum. Schon aus diesem Sachzwang ergibt sich notwendigerweise eine erhebliche Bindung des Beschäftigten an allgemeine Weisungen des Dienstempfängers, die die Tagesarbeit bestimmen, wenn sie auch bei erfahrenen und erprobten Beschäftigten keiner fühlbaren Einzelkontrolle mehr bedürfen.

b) In dieses Erfahrungsbild fügen sich die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ein. Zunächst unterliegt der Kläger, wie das Landesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellt hat, einer allgemeinen und tatsächlich auch ausgeübten Kontrolle durch die Beklagte dahin, ob er die Tagesarbeit im Rahmen der Aufgabenstellung der Beklagten durchführt; es ist unerheblich, daß es dabei bei dem erfahrenen Kläger nur zu geringen Beanstandungen kommt. Bei laufender geschäftsmäßiger Arbeit, die wenig Raum für persönliche Entscheidungen läßt, kommt es für die Frage der persönlichen Abhängigkeit vom Dienstherrn maßgeblich auch auf die fachliche Weisungsgebundenheit an.

Der Kläger ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts weiter in erheblichem Maße auch an Weisungen der Beklagten hinsichtlich von Zeit und Ort seiner Tätigkeit gebunden; dies gilt ganz für die Sprecher-, z.T. auch für die Übersetzertätigkeit. Im letzteren Bereich überbewertet das Landesarbeitsgericht die dem Kläger gewährte Freiheit des Erscheinens zum Nachmittagsdienst. Es bleibt stets auch hier ein erhebliches Maß an Bindung bestehen, da der Kläger die terminsgebundenen Übersetzungsaufgaben alsbald erledigen muß; das macht sich bei starkem Arbeitsanfall besonders fühlbar, wie das Landesarbeitsgericht selbst feststellt.

Die Tagesarbeit läuft damit für den Kläger in einem solchen teils durch allgemeine Weisungen des Dienstherrn, teils durch den Zwang zu schneller Erledigung bestimmten gleichmäßigen Rhythmus ab, wie er für ein Arbeitsverhältnis charakteristisch ist. Damit ist der oben erwähnte allgemeine Erfahrungssatz nicht nur nicht widerlegt, sondern sogar bestätigt. Keiner der sonst vom Landesarbeitsgericht erwogenen Einzelumstände steht dem entgegen. Sie sprechen - wie vor

- 9 -



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



- 9 -

allein die Form der Vergütung, die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und die Führung von Personalunterlagen - ohnehin nicht gegen ein Arbeitsverhältnis; das Landesarbeitsgericht hat sie auch nur unter dem Gesichtspunkt gewürdigt, ob sie nicht etwa gegen das von ihm angenommene freie Mitarbeiterverhältnis sprechen.

Insgesamt ergibt sich damit nach der tatsächlichen Gestaltung der Vertragsbeziehungen das Bild eines von den Parteien praktizierten Arbeitsverhältnisses. Nach den Darlegungen unter II 1 hat der in den schriftlichen Vereinbarungen niedergelegte Parteiwille zurückzutreten.

4. Die Bejahung eines Arbeitsverhältnisses kann nicht daran scheitern, daß die möglicherweise notwendige Zustimmung des Personalrats der Beklagten zu der Einstellung des Klägers nicht eingeholt worden ist. Es war nach dem bei Beginn der Tätigkeit ausgedrückten Parteiwillen ausgeschlossen, sofort den Personalrat zu beteiligen; einen Einstellungsvorgang im Sinne der Vorschriften des Personalvertretungsrechts gab es damals nicht. Es ist fraglich, ob sich bei einer dem Parteiwillen entgegengesetzten Praktizierung der Vertragsbeziehungen überhaupt ein solcher Einstellungsfall entwickeln kann. Wäre dies anzunehmen, so kann dies jedenfalls die vom Richter zu treffende Feststellung, daß ein Arbeitsverhältnis kraft der später eingetretenen Tatsachen vorliege, solange nicht behindern, wie nicht Umstände bekannt sind, die der Zustimmung des Personalrats im Wege stehen könnten (siehe auch BAG vom 8. November 1973 - 2 AZR 550/72 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 59 BAT [unter II 3 der Gründe]). Solche Umstände sind von der Beklagten nicht vorgetragen und auch aus dem sonstigen Sachverhalt nicht zu entnehmen.

III. Das demnach bestehende Arbeitsverhältnis ist auch nicht durch die auf den 29. Februar 1972 vereinbarte Befristung der Rechtsbeziehungen der Parteien erloschen. Befristete Arbeitsverträge sind zwar zulässig, jedoch muß für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegen. Dabei ist die Üblichkeit im Arbeitsleben und das, was verantwortungsbewußte Parteien zu vereinbaren pflegen, zu berücksichtigen (Beschuß des Großen Senats BAG 10, 65 [71 f.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag

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

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

[zu C 2 der Gründe], seitdem ständige Rechtsprechung, vgl. AP Nr. 37 zu § 620 BGB ebenda [zu II der Gründe]).

Nach der Darstellung der Beklagten kommt als einziger sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages die Notwendigkeit in Betracht, den für ein fremdsprachiges Sendeggebiet eingesetzten fremdländischen Bediensteten einer Rundfunkanstalt nach einiger Zeit abzulösen, weil er allmählich die Verbindung zum Leben und zur Sprache des Mutterlandes verliere und damit zu einer dem Hörerempfinden entsprechenden Übersetzung nicht mehr qualifiziert sei. Dies ist jedoch nicht als ausreichender Befristungsgrund anzuerkennen. Ein entsprechender Grund ist zwar vom Zweiten Senat als die Befristung rechtfertigend angesehen worden (AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]). Die Entscheidung betrifft jedoch einen fremdländischen Bediensteten, der mit den Aufgaben eines Reporters, Interviewers, Übersetzers und Sprechers für den Auslandsdienst eingesetzt war, und ist im Kern damit begründet, daß der Bedienstete seine Mittlerrolle als Redakteur nach einer bestimmten Zeit der Abwesenheit vom Mutterland nicht mehr hinreichend erfüllen könne.

Der Kläger ist im wesentlichen nur Sprecher und Übersetzer; er leistet, wie dargelegt, Routinearbeit, die wesentlichen Raum für eigene Initiative und eigenständige redaktionelle Gestaltungen nicht läßt. Eine Mittlerrolle zwischen Deutschland und seiner Heimat, die der lebendigen Verbindung mit der Türkei bedürfte, fällt ihm nicht zu. Es kommt bei ihm wesentlich auf die Sprachkenntnisse an. Diese bleiben durch jahrelange Abwesenheit von der Heimat unberührt. Der Kläger hat zudem täglichen Umgang zumindest mit mehreren Kollegen vom türkischen Sprachdienst; dadurch bleibt ihm auch die Ursprünglichkeit der türkischen Muttersprache trotz langjährigen Aufenthalts in Deutschland erhalten. Die Beklagte hat jedenfalls nichts Gegenteiliges vorgetragen.

Das vorstehende Ergebnis ändert sich nicht, auch wenn, was zwischen den Parteien strittig ist, der Tarifvertrag für die Deutsche Welle für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten sollte. Die Zusatzregelungen zu diesem Tarifvertrag über die

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

Geltung für befristet beschäftigte Arbeitnehmer vom 29. April 1964 (Nr. 2) bzw. vom 15. Dezember 1970 (§ 2 Abs. 1) bestimmen gleichfalls als erste Voraussetzung der Befristung das Vorliegen eines sachlichen Grundes. Ein solcher Grund liegt, wie gesagt, hier nicht vor.

Demnach war das angefochtene Urteil aufzuheben. Wie die gesamten vorstehenden Ausführungen ergeben, ist der Rechtsstreit zur Endentscheidung im Sinne der Klage reif. Demgemäß war das erstinstanzliche Urteil wiederherzustellen.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Dr. Toeche-Mittler

Nitsche

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)