

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

Gesetz: BGB § 611 Abs. 1 Abhängigkeit, § 315,
 § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e
(vgl. 5 AZR 131/75)

Aktenzeichen: 5 AZR 186/75
Urteil des BAG vom 2. Juni 1976

LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 186/75

4 (2) Sa 235/74 Rheinland-Pfalz

Verkündet
am 2. Juni 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

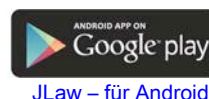
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juni 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und Polcyn für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 5. Dezember 1974 - 4 (2) Sa 235/74 - aufgehoben.
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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Juni 1967 bei der Beklagten in deren Produktionsaußenstelle Hamburg als Aufnahmeleiter tätig. Er war die "rechte Hand" des jeweiligen Produktionsleiters. In Zusammenarbeit mit ihm mußte er den Drehplan und die Tagesdispositionen erstellen, sich an der Motivsuche bei Außenaufnahmen beteiligen, Komparsen engagieren und schließlich Tagesberichte fertigen.

Die Beklagte beschäftigt in ihrer Produktionsstätte in Hamburg Aufnahmeleiter nur als freie Mitarbeiter. In ihrer Zentrale in Mainz sind festangestellte Aufnahmeleiter tätig.

Die Beschäftigung erfolgt aufgrund sog. "Stab-Verträge", die für jede einzelne Produktion abgeschlossen werden. Darin wird u.a. vereinbart:

"11. ... Es besteht Einverständnis zwischen ZDF und dem Vertragspartner, daß der Vertragspartner beim ZDF als freier Mitarbeiter und nicht als Arbeitnehmer tätig ist/war."

Der Kläger wurde für den Zeitraum der jeweils abgeschlossenen Verträge mit einer Wochenpauschale von 650,-- DM vergütet, wobei die Beklagte von einer Fünftagewoche mit insgesamt 50 Stunden ausging. Überstunden, Sonntags- und Feiertagsarbeit wurde zusätzlich vergütet. Für die dienstliche Benutzung des eigenen PKW wurde Kilometerpauschale bezahlt.

Die Beklagte stellt ihr Programm in Hamburg nur teilweise durch Eigenproduktionen her. In nicht unerheblichem Umfang vergibt sie ihre Produktionen auch an sog. Auftragsproduzenten. Bei diesen handelt es sich um rechtlich selbstständige Produktionsgesellschaften, die auf Initiative und im Auftrag der Beklagten tätig werden. Die Auftragsproduzenten, die zur Herstellung ihrer Produktionen die Ateliers der Beklagten in Hamburg benutzen, sind an die

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

- 3 -



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



- 3 -

mit der Beklagten vereinbarten Kalkulationssätze gebunden, die sich auch auf die an die freien Mitarbeiter zu zahlenden Honorarsätze erstrecken.

In den Jahren 1970 bis 1972 war der Kläger überwiegend in eigenen Produktionen der Beklagten tätig. Daneben arbeitete er noch für Auftragsproduzenten. Die dabei von den Produktionsgesellschaften zugrunde gelegten "Freie-Mitarbeiter-Verträge" gleichen denen der Beklagten. Die letzte Beschäftigung des Klägers in einer Eigenproduktion der Beklagten endete am 17. Januar 1973.

Mit seiner am 27. März 1973 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 2. April 1973 zugestellte Klage hat der Kläger geltend gemacht, er stehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Seine Tätigkeit unterscheide sich in nichts von der eines festangestellten Aufnahmeleiters. Er sei an Weisungen des Produktionsleiters gebunden und auch völlig in den jeweiligen Aufnahmestab eingegliedert gewesen. Die Befristungen in den einzelnen Stab-Verträgen seien unzulässig. Sofern er als Aufnahmeleiter bei Auftragsproduzenten tätig geworden sei, sei dies nur auf Wunsch oder Weisung der Beklagten geschehen, die Wert darauf gelegt habe, daß die ihr bekannten und bewährten Mitarbeiter der Eigenproduktionen auch in den Teams der Auftragsproduzenten beschäftigt würden. Ein Auftragsproduzent könne sich praktisch der Einwirkung der Beklagten nicht entziehen, da die Beklagte einen beherrschenden Einfluß auf diese Produktionsgesellschaften ausübe. Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß er sich bei der
Beklagten in einem unbefristeten
Arbeitsverhältnis befindet.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, der Kläger sei jeweils nur



- 4 -

für bestimmte projektbezogene Eigenproduktionen verpflichtet worden, er sei deshalb kein von ihr persönlich abhängiger Arbeitnehmer. Selbst wenn aber die mit dem Kläger jeweils für die einzelnen Produktionen abgeschlossenen Verträge Arbeitsverhältnisse begründet hätten, wäre die Befristung dieser Verträge sachlich begründet gewesen. Sie habe nicht die Möglichkeit gehabt, den Kläger durchgehend mit Eigenproduktionen zu beschäftigen, weil sie in erheblichem Umfang Auftragsproduktionen durchführen lasse. Die Auftragsproduzenten ließen sich von der Beklagten nicht die Zusammensetzung der Produktionsstäbe vorschreiben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt sie ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet mit der Maßgabe, das Gericht möge in erster Linie den Bestand eines durchgehenden Vollzeitarbeitsverhältnisses feststellen. Hilfsweise soll festgestellt werden, daß der Kläger in einem Teilzeitarbeitsverhältnis steht.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist Arbeitnehmer der Beklagten; er steht zumindest in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Ob er darüber hinaus Anspruch hat, ständig und ausschließlich von der Beklagten beschäftigt und entlohnt zu werden, kann der Senat nicht abschließend beurteilen.

I. Die Klage ist zulässig, soweit es um den Hauptantrag des Klägers geht.

1. Dieser Antrag ist bestimmt genug (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Kläger begehrt die Feststellung, daß er in einem Vollzeitarbeitsverhältnis zur Beklagten steht, das nicht durch die Tätigkeit für Auftragsproduzenten unter-



- 5 -

brochen wird. Die Beklagte soll verpflichtet sein, ihn ganzjährig fortlaufend zu beschäftigen und ihm die volle Vergütung zu zahlen. So hat das Berufungsgericht den Antrag des Klägers auch verstanden. Durch Erläuterung dieses Antrages in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ist zusätzlich klargestellt worden, daß der Kläger der Beklagten das Recht einräumen will, über seine Arbeitskraft auch durch zeitweise Abordnung zu Auftragsproduzenten zu verfügen. Die Grundpflichten aus dem Arbeitsverhältnis sollen dadurch jedoch nicht berührt werden.

a) Der Senat hält daran fest, daß eine auf die Statusbeurteilung abzielende Feststellungsklage zulässig ist, wenn sich die rechtlichen Beziehungen der Parteien im übrigen inhaltlich ausreichend bestimmen lassen. Durch die Einordnung eines bisher unrichtig beurteilten Rechtsverhältnisses in das Arbeitsrecht ändern sich im Grundsatz die Beschäftigungsbedingungen nicht. Der Arbeitgeber ist nur darüber hinaus verpflichtet, den zur Dienstleistung Verpflichteten, dessen Rechtsstellung als Arbeitnehmer nunmehr feststeht, zu den im Betrieb üblichen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen. Im Fall des Klägers lassen sich diese Arbeitsbedingungen unschwer ermitteln. Die Aufgaben eines Aufnahmeleiters sind festgelegt. Vergütung und sonstige Arbeitsbedingungen ergeben sich aus den für die Beklagte geltenden Tarifverträgen.

b) Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses wird - jedenfalls soweit es um den Hauptantrag geht - nicht dadurch unbestimmt, daß der Kläger der Beklagten die Möglichkeit einräumen will, ihn bei Auftragsproduzenten zu beschäftigen. Es wird zwar nicht gesagt, unter welchen Voraussetzungen eine Abordnung zulässig sein soll. Im Hinblick auf § 315 BGB ist dies jedoch unschädlich. Die Beklagte darf von ihrer Abordnungsbefugnis - wenn nichts anderes vereinbart ist - nur nach billigem Ermessen Gebrauch machen. Umfang und Grenzen dieser Abordnungsbefugnis sind somit hinreichend bestimmbar.



- 6 -

2. Dem Antrag fehlt auch nicht das Rechtsschutzinteresse deshalb, weil der Kläger seine Klage auf die Statusbeurteilung beschränkt und andere Arbeitsbedingungen nicht erwähnt hat. Es mag zwar richtig sein, daß ein Kläger unter mehreren möglichen Feststellungsklagen die weitestgehende wählen muß, um möglichst alle Streitpunkte in einem Rechtsstreit zu klären, damit Folgeprozesse vermieden werden (vgl. Grunsky, Anm. AP Nr. 48 zu § 256 ZPO [zu 1 a - Bl. 6]). Das kann aber nicht uneingeschränkt gelten. Für Fälle der vorliegenden Art hat die Praxis gezeigt, daß auch bei positiver Beurteilung der Statusklage praktisch keine Folgeprozesse entstehen. Die Parteien haben das in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat noch einmal bestätigt (vgl. zum ganzen BAG, Urteil vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 445/74 - [demnächst] AP Nr. 17 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu I 1 der Gründe]).

Es wäre wenig sinnvoll, den um die Statusbeurteilung eines Beschäftigten geführten Prozeß von Anfang an mit Streitpunkten zu belasten - wie etwa Eingruppierung, Kündigungsfristen o.ä. -, die bei positivem Ausgang des Rechtsstreits zwischen den Parteien in aller Regel in Verhandlungen geklärt werden. Auch könnte die Entscheidung der für den Beschäftigten wichtigsten Frage nach einem Bestandsschutz seines Rechtsverhältnisses durch eine vermeidbare Ausweitung des Streitgegenstandes verzögert werden. Die Statusfrage ist die Grundfrage dieser Rechtsstreite; es muß möglich sein, sie vorab zu entscheiden. Etwas anderes kann gelten, wenn im Laufe des Rechtsstreits erkennbar geworden ist, daß später über einzelne Arbeitsbedingungen gestritten werden wird. Dann sollten diese Streitfragen in den Rechtsstreit einbezogen werden, um einen mit Wahrscheinlichkeit drohenden weiteren Prozeß zu vermeiden. Im vorliegenden Rechtsstreit sind solche Streitpunkte nicht aufgetaucht.

- 7 -



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



- 7 -

II.1. Soweit es um die Beschäftigung in den Eigenproduktionen der Beklagten geht, war der Kläger Arbeitnehmer und nicht freier Mitarbeiter. Insoweit folgt der Senat dem Landesarbeitsgericht. Bei der Abgrenzung dieses Rechtsverhältnisses ist das Berufungsgericht von den Grundsätzen ausgegangen, die der Senat in ständiger Rechtsprechung entwickelt hat (vgl. BAG 19, 324 [329 ff.] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu 1 der Gründe]; BAG 18, 87 [90 f.] = AP Nr. 2 zu § 92 HGB [zu II 1 der Gründe]; AP Nr. 144 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 3 c der Gründe]; BAG AP Nr. 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu II 1 der Gründe] m.w.N. - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). An diesen Grundsätzen ist auch für den vorliegenden Fall festzuhalten.

a) Dem Berufungsgericht ist zuzustimmen, daß bereits der zeitliche Umfang, in dem die Beklagte den Kläger in Anspruch nahm, ein Indiz für die persönliche Abhängigkeit des Klägers ergibt. Während der Beschäftigung in den Eigenproduktionen konnte die Beklagte die Arbeitsleistung des Klägers bis zu 50 Stunden in der Woche in Anspruch nehmen. Eine solche Arbeitsleistung übersteigt die eines vollbeschäftigten Mitarbeiters der Beklagten. Entsprechend diesem zeitlichen Umfang der Inanspruchnahme war der Kläger in dieser Zeit ausschließlich für die Beklagte tätig; er konnte keine Nebenbeschäftigungen ausüben. Über seine Arbeitskraft konnte er nicht wie ein Unternehmer verfügen (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 427/74 - [demnächst] AP Nr. 16 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu II 2 a der Gründe]).

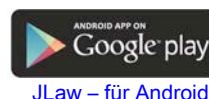
b) Die Beklagte hat auch nicht darlegen können, daß sie den Kläger während der Dauer der projektbezogenen Tätigkeit in der Eigenproduktion in wesentlichen Punkten anders behandelt hätte als ihre in der Zentrale festangestellten Mitarbeiter. Die Gleichbehandlung dieser beiden Mitarbei-

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

tergruppen spricht vielmehr dafür, daß auch das Dienstverhältnis des Klägers als Arbeitsverhältnis zu werten ist. Der in den Mitarbeiterverträgen formulierte Parteilwille über das Vorliegen eines freien Mitarbeiterverhältnisses wird damit widerlegt (BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Abhängigkeit; Urteil vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 445/74 - [demnächst] AP Nr. 17 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu I 2 b, bb) der Gründe]).

c) Auch nach den von Lieb entwickelten Abgrenzungsmerkmalen war der Kläger mindestens während seiner Beschäftigung in den Eigenproduktionen der Beklagten Arbeitnehmer. Lieb will neben der Dauer der Beschäftigung und dem Umfang der zeitlichen Inanspruchnahme darauf abstellen, ob die Arbeitsleistung des Dienstverpflichteten ihre Bedeutung und Funktion erst durch den Unternehmer bekommt - dann wäre der zur Dienstleistung Verpflichtete Arbeitnehmer (sog. Fremdnützigkeit der Arbeitsleistung), oder ob er seine Arbeitskraft nach selbst gesetzten Zielen und Gesichtspunkten verwertet - wie ein Unternehmer (vgl. Lieb, Schwerpunkte Arbeitsrecht 1975 - S. 4 ff.; auch Wiedemann, Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, S. 14 ff.). Die Beklagte hat in diesem Sinne ausschließlich die Arbeit des Klägers für sich verwertet; sie hat die Unternehmerziele gesetzt. Der Kläger konnte weder Inhalt noch Ziel seiner Tätigkeit wie ein Unternehmer bestimmen. Er war vollständig in die Produktion der Beklagten eingegliedert.

d) Dagegen kommt es im vorliegenden Fall auf den Umfang der fachlichen Weisungsgebundenheit nicht entscheidend an. Die fachliche Weisungsgebundenheit ist nur eines von mehreren Unterscheidungsmerkmalen. Sie kann bei einzelnen Arbeitnehmergruppen ganz fehlen (vgl. BAG, Urteil vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 427/74 - [demnächst] AP Nr. 16 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu II 1 der Gründe]). Ihr Umfang ist auch abhängig vom Führungsstil und von der Organisation

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



- 9 -

der Arbeit. So hat das Berufungsgericht mit Recht darauf hingewiesen, daß eine moderne Form der Teamarbeit der einzelnen Mitarbeiter einzelne fachliche Weisungen der Vorgesetzten unnötig macht. Das alles steht aber der Arbeitnehmereigenschaft nicht entgegen. Die Revision kann deshalb nicht mit Erfolg rügen, das Berufungsgericht habe den Umfang der fachlichen Weisungsbefugnis nicht konkret genug festgestellt.

2. Das Landesarbeitsgericht hat indessen der Klage in vollem Umfange entsprochen und ein ungekündigtes und unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis der Parteien angenommen. Es kommt zu diesem Ergebnis, indem es nur die Zeit von Mai 1971 bis Januar 1973 zugrunde legt und die Unterbrechungen außer acht läßt. Das Landesarbeitsgericht geht weiter davon aus, daß der letzte befristete Stab-Vertrag für eine Eigenproduktion der Beklagten am 17. Januar 1973 ausgelaufen ist, und daß die Befristung sachlich nicht gerechtfertigt und daher unwirksam war. Daraus schließt das Berufungsgericht, daß der Kläger am Tage der Klageerhebung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stand.

Der Senat kann dieser Begründung nicht folgen, weil sie die zwischenzeitlichen Auftragsproduktionen und damit wesentliche Tatsachen außer acht läßt. Nach dem derzeitigen Stand des Verfahrens läßt sich nur feststellen, daß durch die Vielzahl der Stab-Verträge über eine Beschäftigung des Klägers in Eigenproduktionen der Beklagten zwischen den Parteien eine Dauerrechtsbeziehung in Form eines Teilzeitarbeitsverhältnisses entstanden ist.

a) Daß die Beschäftigungen des Klägers in Eigenproduktionen der Beklagten sich nicht nahtlos aneinanderreihen, steht einem Dauerrechtsverhältnis nicht entgegen. Die Teilbeschäftigung eines Arbeitnehmers kommt nicht nur in der Form vor, daß der Arbeitnehmer zwar täglich, jedoch nicht während der vollen Stundenzahl oder jeweils nur an bestimm-



ten Arbeitstagen der Woche beschäftigt wird. Ein Teilzeitarbeitsverhältnis ist auch in der Form möglich, daß während einer längeren Zeit Perioden der Tätigkeit für den Arbeitgeber unterbrochen werden durch Zeitabschnitte, in denen der Arbeitnehmer anderweitig oder gar nicht beschäftigt wird. Sofern dies geplant und in einer gewissen Regelmäßigkeit geschieht, wäre es lebensfremd, wollte man nur die einzelnen Abschnitte einer Beschäftigung jeweils isoliert betrachten und die Augen davor verschließen, daß die Parteien in einer Dauerrechtsbeziehung stehen, in der Zeiten eines aktivierten Arbeitsverhältnisses mit Zeiten wechseln, in denen das Arbeitsverhältnis entweder ruht oder in abgeschwächter Form weiterbesteht.

b) Im hier zur Entscheidung stehenden Fall ist jedenfalls eine Dauerrechtsbeziehung der Parteien anzuerkennen. Unterstellt man zunächst mit der Beklagten, daß der Kläger, soweit er in Auftragsproduktionen tätig war, nicht ihr Arbeitnehmer war, handelt es sich um ein Teilzeitarbeitsverhältnis der geschilderten Art, das sich von einem normalen Arbeitsverhältnis nur dadurch unterscheidet, daß der Kläger nicht fortlaufend und durchgehend beschäftigt wurde. Beide Parteien haben die Beschäftigung des Klägers von vornherein als Dauerbeschäftigung gewollt. Seit 1967 wurde der Kläger stets mit den gleichen Aufgaben betraut. Auch in Zukunft will die Beklagte regelmäßig auf bestimmte Aufnahmeleiter zurückgreifen. Zu diesem Kreis der regelmäßig Beschäftigten gehört auch der Kläger. Er durfte daher mit Recht davon ausgehen, daß die Beklagte ihn künftig im gleichen Umfang wie bisher einsetzen würde. Dieser zwar regelmäßigen aber nicht durchgängigen Beschäftigung liegt ein System zugrunde, das die Bereitschaft beider Seiten voraussetzt, in einer Dauerrechtsbeziehung miteinander verbunden zu bleiben.

Wenn die Beklagte trotzdem in den einzelnen Stab-Verträgen zum Ausdruck brachte, daß das für die Dauer der einzelnen Produktionen eingegangene Rechtsverhältnis mit



dem Abschluß der jeweiligen Produktion beendet sein sollte, so steht dies ihrer dem Kläger erkennbar gewordenen Absicht entgegen, ihn auch weiterhin zu gleichen Aufgaben heranzuziehen. Auch hier gilt, daß durch die praktische Durchführung der Rechtsbeziehungen ein schriftlich formulierter entgegenstehender Parteiwille widerlegt wird.

c) Gegen die Auffassung der Beklagten, die in den einzelnen Stab-Verträgen isolierte, voneinander unabhängige Zeitverträge sieht, bestehen im übrigen auch erhebliche Bedenken. Eine Befristung ist unzulässig, wenn es an sachlichen Gründen hierfür fehlt (vgl. BAG [GrS] 10, 65 [71 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II C 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 33 und 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Daß die Arbeit nicht kontinuierlich geleistet werden soll, ist kein hinreichender Grund für eine ständig wiederholte Befristung des Arbeitsverhältnisses, solange die Parteien an eine Dauerbeschäftigung denken und auf beiden Seiten ein Interesse an dieser Dauerbeschäftigung besteht. Im vorliegenden Fall ist das nicht anders als in vergleichbaren Fällen ständig wiederkehrender Beschäftigung. So hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts für Rentenzahlkräfte der Deutschen Bundespost, die jeweils zum Monatsende für zwei Tage beschäftigt waren, einen Dauervertrag angenommen und ausgesprochen, daß es an einem verständigen und sachlich gerechtfertigten Grund fehlte, einzelne jeweils befristete Arbeitsverträge abzuschließen (BAG 21, 365 = AP Nr. 31 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; anders allerdings der erkennende Senat im Urteil AP Nr. 32 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jedoch nur mit Rücksicht auf einen entgegenstehenden Tarifvertrag [AP aaO Bl. 2 R]). Von dem Fall der Rentenzahlkräfte unterscheidet sich der vorliegende Sachverhalt nur dadurch, daß die einzelnen Zeitabschnitte, in denen der Kläger für die Beklagte tätig werden soll, nicht im voraus bestimmt



werden können. Beiden Fällen ist gemeinsam, daß eine Rechtsbeziehung – über die einzelne Beschäftigung hinaus – auf Dauer angelegt ist.

d) Auf die Unwirksamkeit der Befristung kann sich der Kläger noch berufen, obwohl er die Klage erst etwa 10 Wochen nach Beendigung des letzten Zeitvertrages erhoben hat. Entgegen der Ansicht der Revision kann § 4 KSchG nicht analog angewendet werden. Eine ohne sachliche Gründe vereinbarte Befristung ist von Anfang an unzulässig, während die Kündigung das normale und gesetzlich zugelassene Mittel des Arbeitgebers ist, sich von einem Arbeitnehmer zu trennen. Nur in einem solchen Fall muß innerhalb einer kurzen Frist geklärt werden, ob der Arbeitnehmer diese Kündigung hinnimmt oder sich zur Wehr setzen will. Damit, daß sich ein Arbeitnehmer auf die Unwirksamkeit einer Befristung beruft, muß der Arbeitgeber indessen jederzeit rechnen. Hier muß zwar ein zeitlicher Zusammenhang bestehen; die Dreiwochenfrist braucht der Arbeitnehmer aber nicht einzuhalten.

e) Es gibt auch keinen Tarifvertrag, der den Abschluß einzelner befristeter Zeitverträge für jedes Projekt rechtfertigen könnte. Der Manteltarifvertrag zwischen der Rundfunk-Fernseh-Film-Union im DGB, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, dem Deutschen Journalistenverband, der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernseh-schaffenden e.V. und dem Zweiten Deutschen Fernsehen, Anstalt des öffentlichen Rechts (ZDF) vom 1. Dezember 1970 bekräftigt und konkretisiert in § 6 den Grundsatz der Rechtsprechung, daß Befristungen bei Arbeitsverträgen eines sachlichen Grundes bedürfen. Die Ausnahmebestimmung des § 2 Buchst. f) besagt nichts anderes sondern setzt eine zulässige Befristung voraus. Der Senat braucht deshalb nicht zu prüfen, ob ein Tarifvertrag den von der Rechtsprechung entwickelten Bestandsschutz bei Zeitverträgen ausschalten könnte. Das zu c) erwähnte Urteil AP Nr. 32

zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag betrifft diese Frage nicht; die Parteien stritten im Falle jenes Urteils um Urlaubsabgeltung.

f) Nach allem ist deshalb in Fällen der vorliegenden Art von Teilzeitarbeitsverhältnissen auszugehen, in denen der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum hinweg seinem Arbeitgeber nur einen Teil seiner Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen braucht und der Arbeitgeber andererseits verpflichtet ist, den Arbeitnehmer mindestens in dem vereinbarten oder durch die tatsächliche Entwicklung konkretisierten Umfang zu beschäftigen. Ein solches Teilzeitarbeitsverhältnis ist ein reguläres Arbeitsverhältnis, in dem der Arbeitnehmer Kündigungsschutz genießt wie jeder andere Arbeitnehmer auch. So ist es auch im vorliegenden Fall. Auch dann, wenn man die Tätigkeit des Klägers in Auftragsproduktionen ausklammert, erschöpft sich das zwischen den Parteien bestehende Rechtsverhältnis nicht in einer Summe einzelner selbständiger befristeter Arbeitsverträge. Es besteht zumindest ein Teil-Dauerarbeitsverhältnis, wobei das Berufungsgericht noch den Umfang der Beschäftigungspflicht festzustellen hat.

3. Dieses Arbeitsverhältnis ist nicht durch Kündigung der Beklagten beendet worden. Es ist zwar richtig, daß die Mitteilung des Arbeitgebers, ein befristetes Arbeitsverhältnis werde nicht verlängert, in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden kann (vgl. BAG AP Nr. 34 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [Bl. 3]; A.u.G. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 RdNr. 50). Die Umdeutung scheitert im vorliegenden Falle aber schon daran, daß die Beklagte nichts darüber vorgetragen hat, welche Erklärungen sie am 17. Januar 1973 abgegeben hat. Damit läßt sich nicht feststellen, ob der Wille der Beklagten, das Dauerrechtsverhältnis endgültig zu beenden, hinreichend deutlich zum Ausdruck gekommen ist. Für die Annahme der Revision, die Parteien hätten am 17. Januar 1973 das Ar-



- 14 -

beitsverhältnis einverständlich beendet, fehlt es an jedem Anhaltspunkt.

III. Der Antrag des Klägers geht jedoch über die Feststellung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses hinaus. Nach seiner Auffassung soll das Arbeitsverhältnis auch Zeiten umfassen, in denen er für Auftragsproduzenten tätig war und tätig werden wird. Er will der Beklagten zwar nach wie vor das Recht einräumen, ihn auch zu Auftragsproduzenten abzuordnen. Andererseits ist die Beklagte nach seiner Auffassung aber verpflichtet, das Risiko für eine durchgängige Beschäftigung und Lohnzahlung zu tragen.

1a) Das Berufungsgericht brauchte nach seiner die Entscheidung tragenden Begründung auf die Bedeutung der Mitarbeit des Klägers in Auftragsproduktionen nicht einzugehen. Es hat es dennoch getan und insoweit Mißbrauch der Vertragsfreiheit durch die Beklagte angenommen. Im angefochtenen Urteil wird ausgeführt, die Beklagte könne keine sachlichen Gründe dafür anführen, daß sie nur einen Teil der ausgestrahlten Produktion selbst herstelle (Eigenproduktion), einen größeren Teil aber durch Auftragsproduzenten herstellen lasse. Falls dies so zu verstehen ist, daß schon aus diesem Grunde die Zeiten, in denen der Kläger in Auftragsproduktionen der Beklagten tätig war, genau so zu werten seien wie seine Beschäftigung in Eigenproduktionen, wäre dem nicht zu folgen.

b) Die Beklagte hatte sich zur Rechtfertigung ihres Produktionssystems u.a. darauf berufen, daß sie mit diesem System eine größere Anzahl und Vielfalt von Ideen erschließen könne, die die Auftragsproduzenten mitbrächten. Mit dieser Begründung setzt sich das Berufungsgericht nicht auseinander. Sie kann nicht von vornherein als unbeachtlich behandelt werden, sondern ist im Grundsatz als Unternehmerentscheidung zu respektieren.

- 15 -



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



Weiter hat sich die Beklagte auf das Bedürfnis nach Abwechslung berufen. Zum Teil ist diese Begründung identisch mit dem Bestreben, sich eine größere Vielfalt von Ideen zu sichern. Darüber hinaus kann es aber bei der Verwirklichung dieser Ideen durch die Produzenten noch einen breiten Spielraum für eigene künstlerische Gestaltung durch die jeweiligen Produzenten und ihre Mitarbeiter geben. Jedenfalls durfte das Berufungsgericht diese Erwägung der Beklagten nicht mit der Bemerkung beiseiteschieben, die Beklagte beziehe ja auch Produktionen von ausländischen Gesellschaften und kaufe alte Filme an; damit sei das Bedürfnis nach Abwechslung befriedigt. Das ist nicht richtig. Für den noch verbleibenden – erheblichen – Teil des Programms kann ein weiteres Bedürfnis nach Abwechslung bestehen, das möglicherweise durch Vergabe der Produktionen an verschiedene Hersteller befriedigt werden kann.

2a) Der Kläger hat sich auch nicht gegen das System gewehrt, daß die Beklagte Eigenproduktionen mit Auftragsproduktionen wechseln läßt. Er meint nur, auch dann, wenn er in Auftragsproduktionen mitwirke, tue er das als Arbeitnehmer der Beklagten. Er hat hierzu vorgetragen, daß die Beklagte ihren festen Stab von Aufnahmeleitern habe, den sie je nach Bedarf entweder selbst beschäftige oder an Auftragsproduzenten vermittele. Die Beklagte schreibe den Auftragsproduzenten praktisch auch die für ihn maßgeblichen Vertragsbedingungen vor, weil die zwischen ihr und den Auftragsproduzenten zugrunde gelegte Kalkulation auf den Honoraren beruhe, die von der Beklagten für ihn und andere Mitarbeiter eingesetzt würden. Deshalb seien die Bedingungen, die er bei den Auftragsproduzenten habe, die gleichen wie bei der Beklagten. Auch organisatorisch und räumlich bestehe zwischen Eigenproduktionen und Auftragsproduktionen kein Unterschied. Seinen Arbeitsplatz habe er in den von der Beklagten angemieteten Studios in Hamburg, von denen jeder einen Raum habe. Dort würden zugleich auch die Auftragsproduktionen durchgeführt.

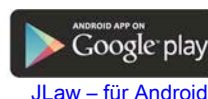


- 16 -

b) Dieser Vortrag des Klägers kann zweierlei bedeuten: Einmal kann er auch während seiner Mitwirkung in Auftragsproduktionen Arbeitnehmer der Beklagten und von dieser zu den Auftragsproduzenten lediglich abgeordnet gewesen sein. Zum anderen kann sich aus der praktischen Handhabung in Verbindung mit dem Vertrauensgrundsatz ergeben, daß die Beklagte auch dann, wenn der Kläger während seiner Mitwirkung in Auftragsproduktionen nicht ihr Arbeitnehmer war, verpflichtet blieb, für die fortlaufende Beschäftigung zu sorgen.

Das Landesarbeitsgericht hat sich bisher von seinem Standpunkt aus mit diesem Vortrag des Klägers nicht auseinandergesetzt. Das muß noch nachgeholt werden. Bestätigt sich, daß die Beklagte aufgrund ihrer wirtschaftlichen Macht oder ihres tatsächlichen Einflusses auf die Produktionsgesellschaften sicherstellen konnte und in der Vergangenheit tatsächlich sichergestellt hat, daß der Kläger immer dann, wenn er für Eigenproduktionen nicht benötigt wurde, bei Auftragsproduzenten Verwendung fand, konnte der Kläger darauf vertrauen, daß die Beklagte dies auch in Zukunft so handhaben werde. Dafür spricht, daß der Kläger in der Vergangenheit ständig in seinem Beruf – entweder bei der Beklagten oder für ihre Auftragsproduzenten – tätig war und eingesetzt werden konnte. Dann hätte sich das zwischen den Parteien bestehende Dauerrechtsverhältnis durch die Jahre hindurch geübte praktische Handhabung entweder zu einem Vollarbeitsverhältnis konkretisiert, oder zu einem Rechtsverhältnis, in dem die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger künftig nach billigem Ermessen – wie bisher – entweder in Eigenproduktionen zu verwenden oder an Auftragsproduzenten zu vermitteln. Ihr Produktionssystem würde dadurch nicht berührt.

IV. Nach allem hängt die Entscheidung des Rechtsstreits in erster Linie davon ab, wie die Beschäftigung des Klä-



- 17 -

gers in Auftragsproduktionen rechtlich zu bewerten ist. Nur wenn sich herausstellt, daß der Kläger während dieser Zeit unabhängig von der Beklagten als selbständiger Vertragspartner der Auftragsproduzenten gearbeitet hat, kommt es auf die zu II 2 der Entscheidungsgründe erörterte Frage eines Teilzeitarbeitsverhältnisses an. Zu beiden Fragen ist der Rechtsstreit nicht entscheidungsreif. Er war deshalb an die Vorinstanz zurückzuverweisen.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Dr. Blasig

Polcyn

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
[\(mobile App\)](#)

