

Aktenzeichen: 5 AZR 758/93
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 05. Juli 1995
- 5 AZR 758/93 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 02. Dezember 1992
- 18 Ca 5524/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 12. Mai 1993
- 3 Sa 32/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Arbeitsrechtlicher Status eines Fernsehmitarbeiters

Gesetz:

§ 611 BGB Abhängigkeit

Leitsätze:

K e i n e



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



5 AZR 758/93

3 Sa 32/93 Baden-Württemberg

Verkündet am
5. Juli 1995

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgericht gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 5. Juli 1995 durch den Vorsitzenden Rich-
ter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die
ehrenamtlichen Richter Glaubitz und Buschmann für Recht erkannt:



1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. Mai 1993 - 3 Sa 32/93 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 2. Dezember 1992 - 18 Ca 5524/92 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein unbestimmtes Arbeitsverhältnis besteht.

Der Kläger arbeitet seit 1. Juli 1991 für die Redaktion "Nachrichten Baden-Württemberg". Diese Redaktion ist eine von vier Redaktionen, die der im Jahr 1991 geschaffenen Hauptabteilung "Landesprogramm Baden-Württemberg" zugeordnet wurden. Für sie sind fünf Angestellte und etwa 26 nach Ansicht der Beklagten freie Mitarbeiter tätig. Sie ist zuständig für die Nachrichtensendungen "Landesschau", "Abendschau-News", "Südwest aktuell" und "Schlagzeilen".

Zur Begründung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Kläger heißt es in dem Schreiben des Herrn H vom 3. April 1991:

"...

hier noch einmal schriftlich die Bestätigung dessen, was wir mündlich bereits besprochen haben.
Ich plane Dich ab 01.07.1991 als festen freien



Mitarbeiter mit den Tätigkeitsbereichen Redakteur/Reporter in der FS-Nachrichten-Redaktion im SDR/SWF-Landesprogramm in Stuttgart ein. ..."

Nach einer Zusammenstellung der Beklagten hatte der Kläger von Juli bis Dezember 1991 folgende Einsätze:

Redaktion	103
Filmbearbeitung	33
Schlußredaktion	6
Chef vom Dienst	1

Für die Zeit von Januar bis Juli 1992 weist die Zusammenstellung folgende Einsätze auf:

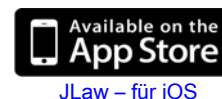
Redaktion	84
Schlußredaktion	12
Produzent	11
Filmbearbeitung	2
Redaktionssitzung	1
Recherchen	1

Der Kläger erzielte bei der Beklagten jährliche Einkünfte in Höhe von etwa 90.000,00 DM.

In einem "an die Kolleginnen und Kollegen der FS-Nachrichten-Redaktion" gerichteten Schreiben vom 24. Januar 1992 heißt es:

"Als Ergänzung zum Dienstplan möchte ich die neue Wochenend-Regelung noch einmal festhalten.

Samstags macht das LANDESSCHAU-TEAM, verstärkt durch die beiden Euro-Dienste, die SCHLAGZEILEN um 18.30 Uhr, die LANDESSCHAU und - wenn der SDR dran ist - auch die Sendung AKTUELL um 21.45/22.00 Uhr. In der Anfangsphase (bis Ende Februar) kommt auch noch der CvD von SÜDWEST AKTUELL dazu.



Dienstbeginn ist für das Redaktions-Team (ohne Reporter): ..."

Das Schreiben der Fernseh-Nachrichten-Redaktion vom 19. November 1992 lautet auszugsweise:

"...

wie auch in unserer Klausur deutlich wurde, sind die meisten von uns mit der bestehenden Konferenz-Regelung nicht zufrieden. Um den "Konferenzstreß" abzubauen, die Entscheidungsprozesse zu beschleunigen und die redaktionsinternen Barrieren zu überwinden, bedarf es einiger Änderungen, die vor dem Hintergrund der bevorstehenden Programmreform bereits am kommenden Montag, den 23. Nov. 1992 in Kraft treten.

Im einzelnen sieht die Neuregelung wie folgt aus:

- 9.30 Uhr Planungs- und (9.45 Uhr) Schaltkonferenz mit den Aussenstudios im Zimmer des Hauptabteilungs-Leiter (wie gehabt)
- 11.30 Uhr LS-Konferenz im kleineren Kreis im Zimmer des Redaktions-Leiters (RvD, Schlußredakteur I und Moderator)
- 13.50 Uhr SWA-Konferenz im kleineren Kreis im Zimmer des Redaktions-Leiters (RvD, Schlußredakteur II, EURO, Film und Moderator)
- 14.15 Uhr gemeinsame Redaktions-Konferenz im Funktionsraum Zimmer 508
- 15.00 Uhr Schaltkonferenz der Dritten Programme in kleinem Kreis im Zimmer des Redaktions-Leiters (Schlußredakteur II, Film und SWA-Moderator)

Im übrigen sollten wir uns im Anschluß an die Hauptsendungen (LS/SWA) noch einmal zu einer kurzen Manöverkritik beim jeweiligen Schlußredakteur zusammenfinden. ..."

Am 7. Dezember 1992 richtete die Beklagte an den Kläger und alle anderen "EURO-Betreuer" folgende Mitteilung:



" ...

im Interesse des besseren Überblicks und der Vereinfachung unserer Entscheidungs-Prozesse möchte ich Sie bitten, ab sofort für die 13.50 Uhr-Konferenz eine getippte EURO-Übersicht nach beliebigem Muster zu erstellen und an RvD, CvD's (Schlußredakteur) und den Redaktionsleiter bzw. dessen Stellvertreter zu verteilen. ..."

Für die verschiedenen Dienste der Nachrichtenredaktion werden - meist für sechs Wochen - im voraus Dienstpläne erstellt. Die von der Beklagten herausgegebenen "Grundsätze der Dienstplangestaltung" lauten auszugsweise wie folgt:

- "1. Für die Aufstellung der Dienstpläne ist der Redaktionsleiter bzw. ein von ihm beauftragter festangestellter Mitarbeiter zuständig. ...
2. Die Dienstpläne umfassen regelmäßig einen Zeitraum von 4 - 6 Wochen. Herr B stellt dazu die von den Mitarbeitern schon angemeldeten "Fehlzeiten" und sonstigen Wünsche fest. Berücksichtigt werden z.B.:
 - Wer für welche Zeit Urlaub angemeldet/beantragt hatte;
 - wer für welche Zeit Fortbildungsveranstaltungen besucht;
 - wer aufgrund regelmäßiger anderweitiger Verpflichtungen über bestimmte Zeiten nicht zur Verfügung steht (z.B. bei Frau L : Verpflichtung als Moderatorin beim RIAS);
 - wer für welche Termine und für welche Dienstarten schon besondere Dispositionswünsche geäußert hat, sei es aus familiären oder sonstigen beruflichen Gründen (z.B. wollte Herr ... nach der Geburt seines Kindes im Jahre 1991 möglichst keine Abenddienste und keine Wochenenddienste mehr leisten).
3. Steht nach diesem Verfahrensabschnitt fest, wer wann für welche Dienste zur Verfügung steht, werden diese Mitarbeiter in einem nächsten Verfahrensschritt für die einzelnen



Funktionsdienste eingeplant. Dabei spielen folgende Kriterien eine Rolle:

a. Arbeitsvertragliche Festlegungen bei den festangestellten Mitarbeitern

Festangestellte Mitarbeiter werden vorrangig in den Funktionsdiensten und entsprechend den jeweiligen arbeitsvertraglichen Festlegungen und den Tätigkeitsmerkmalen der jeweiligen Tarifgruppen eingesetzt. ...

Bei freien Mitarbeitern gibt es solche Beschränkungen nicht. Sie werden, wenn sie damit einverstanden sind, möglichst breit und vielseitig für alle unmittelbar programmbezogenen Arbeiten eingesetzt.

b. Tarifvertragliche Arbeitszeitbestimmungen

Weiteres Kriterium ist die Berücksichtigung der tarifvertraglichen Arbeitszeitbestimmung (5-Tage-Woche) bei den festangestellten Mitarbeitern. Begleitend zur Dienstplanung muß laufend überwacht werden, daß Wochenenddienste innerhalb der dafür tarifvertraglich vorgesehenen Fristen in Freizeit ausgeglichen werden. ...

Ein solcher Freizeitausgleich findet bei freien Mitarbeitern nicht statt. Freie Mitarbeiter werden für jeden Tageseinsatz gesondert honoriert, arbeitszeitliche Begrenzungen gibt es nicht. Der Wunsch, am Wochenende nicht eingeteilt zu werden, wird allerdings respektiert. Ansonsten wird versucht, während des Durchlaufs eines Dienstplanes die Wochenendeinsätze und die sogenannten Früh- und Spätschichten (Frühschicht: sie endet regelmäßig um 19.00 Uhr nach der Abendschau; Spätschicht: sie endet gegen 20.00 Uhr, 21.15 Uhr nach der Landesschau bzw. nach Südwest aktuell) möglichst gleichmäßig und damit gerecht mit den freien Mitarbeitern zu vereinbaren.

4. Entsprechend den vorgenannten Kriterien entsteht dann eine Vorlauffassung des Dienstplans (maschinengeschrieben). ... Diese Vorlauffassung hat keinen verbindlichen Charakter in dem Sinne, daß danach Änderungswünsche der Mitarbeiter ausgeschlossen wären. Wie der Aufstellung "Änderungen im Dienstplan" entnommen werden kann, gibt es während des Durchlaufs eines Dienstplanes laufend



noch aktuelle Änderungen. Diese werden dann handschriftlich im Dienstplan vermerkt. ... Die aktuelle Fassung des Dienstplanes liegt aber im Sekretariat bei Herrn B aus und kann dort von den Mitarbeitern jederzeit zur Einsicht genommen werden. Die für beide Seiten letztlich verbindliche Dienstplangestaltung erfolgt also genaugenommen von Tag zu Tag, so, wie es letztendlich mit den freien Mitarbeitern vereinbart wurde."

Die Beklagte behandelt den Kläger als sogenannten festen freien Mitarbeiter gemäß den mit ihr abgeschlossenen Tarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Personen. Der Kläger erhält "Honorare", die nach Art und Anzahl der geleisteten Dienste errechnet werden. Er hat Anspruch auf Urlaub und auf Zahlungen im Krankheitsfall.

In einem "an alle Kolleginnen und Kollegen der Fernseh-Nachrichtenredaktion" gerichteten Schreiben vom 5. Mai 1992 heißt es:

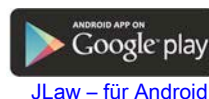
"...

um mögliche Engpässe bei der Dienstplanung vermeiden zu können, bitte ich nocheinmal, mir die Urlaubswünsche für Sommer und Herbst bis zum 15. Mai mitzuteilen.

Ich gehe davon aus, daß alle, die sich bis dahin nicht gemeldet haben, für Dienste eingeteilt werden können.

Außerdem bitte ich künftig auch bei kürzerer Abwesenheit (verlängertes Wochenende, Fortbildung) und bei kurzfristigen Terminen um schriftliche Mitteilung."

Der Kläger hat geltend gemacht, er sei Arbeitnehmer der Beklagten. Er erbringe seine Arbeitsleistung nach festen Arbeitszeiten im Team, in den Räumen und mit den Arbeitsmitteln der Be-



klagten. Deren Weisungsrecht ergebe sich aus der Erstellung der Dienstpläne und einer Vielzahl von Schreiben, die als Dienstansweisungen anzusehen seien. Bei der Erstellung der Dienstpläne werde zwar im allgemeinen auf Urlaubswünsche Rücksicht genommen, im übrigen habe er auf deren Ausgestaltung keinerlei Einfluß. Nur theoretisch bestehe die Möglichkeit, Dienste, zu denen er eingeteilt worden sei, abzulehnen. Das hätte aber zwangsläufig zur Folge, daß die Beklagte ihn nicht weiterbeschäftigen würde.

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 die Ansicht vertreten, der Kläger sei freier Mitarbeiter. Dazu hat sie vorgetragen: Der Kläger könne Art und Umfang seiner Tätigkeit selbst bestimmen. Eine rechtliche Verpflichtung, ihr in bestimmtem zeitlichen Umfang zur Verfügung zu stehen, bestehe nicht. Insbesondere könne der Kläger frei darüber entscheiden, welche der im Dienstplanentwurf ihm angebotenen Dienste er annehmen wolle. Sie, die Beklagte, halte sich an die von ihr selbst aufgestellten "Grundsätze der Dienstplangestaltung". Ein Direktionsrecht gebe es in diesem Zusammenhang nicht; vielmehr würden die Dienstpläne nach den Wünschen und Vorstellungen der Mitarbeiter erstellt. Die Mitarbeiter tauschten in großem Umfang Dienste untereinander und vereinbarten noch nachträglich mit ihr, der Beklagten, neue und andere Dienste. Der Kläger entscheide frei, welche Tätigkeit er übernehmen wolle. Habe er sich aber einmal zu einer bestimmten Tätigkeit entschlossen, müsse er sich auch an



die durch die Herstellung der Sendung vorgegebenen Zwangspunkte halten. Sie hat sich weiter auf die verfassungsrechtlich gewährleistete Rundfunkfreiheit berufen.

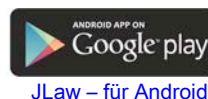
Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß sich der Kläger bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis befindet. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit seiner durch Senatsbeschluß vom 8. September 1993 zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

A.I. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Klägers dahin ausgelegt, daß er die Zeit ab 1. März 1992 und alle seither für die Beklagte geleisteten Dienste umfaßt. Dieser Auslegung, die in der Revisionsinstanz nicht angegriffen worden ist, schließt sich der Senat an.

II. Der Feststellungsantrag ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zulässig. Der Antrag ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Auch die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. Für das Feststellungsinteresse ist unschädlich, daß der Kläger seine Klage auf die Statusbeurteilung beschränkt und weitere Umstände, etwa den zeitlichen Umfang, in



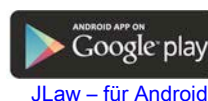
dem er zu beschäftigen ist, nicht zum Streitgegenstand gemacht hat (BAG Urteil vom 20. Juli 1994 - 5 AZR 169/93 - AP Nr. 26 zu § 256 ZPO 1977 = EZA § 256 ZPO Nr. 43).

B. Zwischen den Parteien besteht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ein Arbeitsverhältnis.

I. Ein Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils befindet. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats, der auch das Landesarbeitsgericht gefolgt ist, sind die dazu entwickelten Grundsätze auch im Bereich Funk und Fernsehen maßgebend (vgl. das ebenfalls einen Mitarbeiter der Beklagten betreffende Urteil vom 20. Juli 1994 - 5 AZR 627/93 - AP Nr. 73 zu § 611 BGB Abhängigkeit = EZA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 54 und Urteil vom 30. November 1994 - 5 AZR 704/93 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

1. Programmgestaltende Mitarbeit wie die des Klägers kann sowohl im Rahmen von Arbeitsverhältnissen, als auch im Rahmen von freien Mitarbeiterverhältnissen erbracht werden.

Nach der neueren Rechtsprechung des Senats ist auch bei programmgestaltenden Mitarbeitern ein Arbeitsverhältnis zu bejahen, wenn der Sender innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens über die Arbeitsleistung verfügen kann (BAG, aaO). Das ist dann der Fall, wenn ständige Dienstbereitschaft erwartet wird oder wenn der Mitarbeiter in nicht unerheblichem Umfang ohne Abschluß



gesonderter Vereinbarungen zur Arbeit herangezogen wird, ihm also die Arbeiten letztlich "zugewiesen" werden. Die ständige Dienstbereitschaft kann sich sowohl aus den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen der Parteien als auch aus der praktischen Durchführung der Vertragsbeziehungen ergeben. Äußere Umstände, wie ein "eigener" Schreibtisch, ein "eigenes" Arbeitszimmer oder die Aufnahme in ein internes Telefonverzeichnis sind für sich genommen nicht entscheidend. Wird der Mitarbeiter dagegen in Dienstplänen aufgeführt, ohne daß die einzelnen Einsätze im voraus abgesprochen werden, so ist dies ein starkes Indiz für die Arbeitnehmer-eigenschaft. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

2. Die einseitige Aufstellung von Dienstplänen ist regelmäßig nur dann sinnvoll, wenn Dienstbereitschaft der darin aufgenommenen Beschäftigten erwartet werden kann (BAG, aaO). Vielfach wird den Mitarbeitern erklärt, sie seien nicht verpflichtet, die vorgesehenen Einsätze wahrzunehmen, die Dienstpläne seien also unverbindlich oder träten erst dann in Kraft, wenn ihnen die eingesetzten Mitarbeiter nicht widersprächen. Diese Auffassung läuft darauf hinaus, vertragliche Vereinbarungen über die im Dienstplan vorgesehenen Einsätze kämen erst zustande, wenn die Mitarbeiter nicht widersprächen. Das ist lebensfremd. Die Mitarbeiter leisten die vorgesehenen Einsätze, weil sie im Dienstplan vorgesehen sind und nicht, weil sie in jedem Einzelfall vertragliche Vereinbarungen abschließen. Bereits in seinem Urteil vom 3. Oktober 1975 (- 5 AZR 427/74 - AP Nr. 16 zu § 611 BGB Abhängigkeit) hat der Senat ausgeführt, daß die Aufstellung von Dienstplänen auch dann ein Indiz für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist, wenn



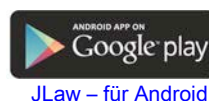
die Betreffenden ihr Erscheinen zu den vorgesehenen Terminen jeweils durch ein Kreuz hinter ihrem Namen zu bestätigen haben.

Das den Mitarbeitern eingeräumte Recht, einzelne Einsätze abzulehnen oder zu tauschen, ändert daran nichts. In vielen Bereichen ist es üblich, daß der Arbeitgeber auf derartige Wünsche seiner Arbeitnehmer eingeht. Wer einseitig Dienstpläne aufstellt, die tatsächlich im wesentlichen eingehalten werden, und gleichzeitig erklärt, diese seien unverbindlich, verhält sich im Regelfall widersprüchlich. Entscheidend ist dann das tatsächliche Verhalten, also die Verfügung über die Arbeitskraft der Mitarbeiter nach Maßgabe der Dienstpläne.

II. Hieran gemessen ist der Kläger Arbeitnehmer. Das zeigt vor allem die Handhabung der Dienstpläne.

1. Der Vortrag der Beklagten, sie verfare nach den von ihr selbst aufgestellten "Grundsätzen der Dienstplangestaltung", und sie berücksichtige die Wünsche der freien Mitarbeiter, vielfach würden Dienste getauscht und neue Dienste vereinbart, kann zu ihren Gunsten als wahr unterstellt werden.

Die Dienstpläne werden einseitig aufgestellt. Wünscht der Kläger, an einzelnen Kalendertagen oder an bestimmten Wochentagen oder zu bestimmten Tageszeiten nicht eingesetzt zu werden und berücksichtigt die Beklagte dies, so verfügt sie dennoch in dem dadurch vorgegebenen zeitlichen Rahmen ständig über die Arbeitsleistung des Klägers. Denn die Beklagte behauptet selbst nicht, daß

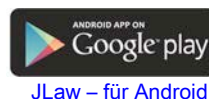


jeder einzelne Einsatz nach Tätigkeitsart und -zeitpunkt vorher abgestimmt wird.

Die Beklagte verfügt durch die Aufstellung von Dienstplänen in zweifacher Hinsicht über die Arbeitsleistung des Klägers. Zum einen bestimmt sie darüber, wann er zu arbeiten hat. Zum anderen legt sie die Art der zu verrichtenden Tätigkeit fest. So wird der Kläger nicht nur als Redakteur, sondern auch für andere Dienste in der Redaktion eingeteilt.

Wie sich aus Nr. 3 a und b der "Grundsätze der Dienstplangestaltung" ergibt, scheint die Beklagte den Unterschied zwischen "festangestellten" und "freien" Mitarbeitern im wesentlichen darin zu sehen, daß sie letztere bei deren generellem Einverständnis für vielseitiger einsetzbar hält als entsprechende Arbeitnehmer. Das spricht für sich. Ein Mitarbeiter ist nicht deshalb "freier" Mitarbeiter, weil er dem Sender ein weitergehendes Weisungsrecht eingeräumt hat, als es im Rahmen von Arbeitsverhältnissen vergleichbarer Arbeitnehmer besteht. Vielmehr deutet ein so weitgehendes Weisungsrecht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses hin.

2. Die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers wird dadurch bestätigt, daß die Beklagte auch im übrigen das Recht für sich in Anspruch nimmt, über die Durchführung des Vertragsverhältnisses einseitig zu bestimmen. Das zeigen die Schreiben vom 24. Januar, 19. November und 7. Dezember 1992. Der Kläger sieht darin zu Recht "Dienstanweisungen". Im erstgenannten Schreiben ist von einer "Regelung" die Rede, in dem zweitgenannten heißt es, daß



die Änderungen "in Kraft treten". Hier ergibt sich bereits aus der Wortwahl, daß die Beklagte ihr Weisungsrecht ausübt. Das Schreiben vom 7. Dezember 1992 ist höflicher formuliert ("... möchte ich Sie bitten"). Gleichwohl bestand aus Empfängersicht kein Zweifel daran, daß es sich um verbindliche Anweisungen handelt. Maßgebend ist, daß die Beklagte ohne vorherige Vereinbarungen mit dem Kläger und anderen Mitarbeitern einseitig bis ins einzelne gehende Bestimmungen erläßt. Die Inanspruchnahme eines derartigen Weisungsrechts ist aber mit einem freien Mitarbeiterverhältnis nicht vereinbar (BAG Urteil vom 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP Nr. 61 zu § 611 BGB Abhängigkeit und Urteil vom 20. Juli 1994 - 5 AZR 627/93 -, aaO).

III. Die Annahme eines Arbeitsverhältnisses scheitert nicht an fehlender Vertretungsmacht der das Vertragsverhältnis auf seiten der Beklagten durchführenden Personen. Dies ergibt sich aus den Grundsätzen der Anscheinsvollmacht. Wegen der Begründung im einzelnen wird auf das ebenfalls einen Mitarbeiter der Beklagten betreffende Senatsurteil vom 20. Juli 1994 (- 5 AZR 627/93 -, aaO) verwiesen.

IV. Die in Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleistete Rundfunkfreiheit steht der Annahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Auch insoweit wird auf das vorgenannte Urteil des Senats vom 20. Juli 1994 (aaO) bezug genommen.

Griebeling

Schliemann

Reinecke

Glaubitz

Buschmann



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

