

Aktenzeichen: 7 AZR 128/91

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 11. Dezember 1991  
- 7 AZR 128/91 -

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 12. Juli 1990  
- 20 Ca 142/89 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 10. Januar 1991  
- 7 Sa 80/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristungsgrund; programmgestaltende Tätigkeit

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 242 Rechtsmißbrauch;  
GG Art. 5 Abs. 1 Satz 2

Leitsätze:

1. Die Befristungskontrolle entfällt nicht schon deshalb, weil der Arbeitnehmer keinen wirtschaftlichen Zwängen ausgesetzt war und vom Angebot eines befristeten Arbeitsvertrages nicht überrascht wurde.
2. Die den Rundfunk- und Fernsehanstalten zustehende Rundfunkfreiheit kann die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem programmgestaltend tätigen Arbeitnehmer rechtfertigen, ohne daß weitere Gründe für die Befristung erforderlich sind. Die Belange der Rundfunkanstalt und des betroffenen Arbeitnehmers sind im Einzelfall abzuwägen (im Anschluß an BVerfGE 59, 231 = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit; BAGE 41, 247 und 265 = AP Nr. 42 und 43 zu § 611 BGB Abhängigkeit).
- a) Eine programmgestaltende Tätigkeit setzt keine schöpferische Mitwirkung an den einzelnen gesendeten Programmbeiträgen voraus. Worauf der inhaltliche Einfluß auf das Programm beruht, ist unerheblich. Auch durch die Ausarbeitung der übergeordneten Rahmenkonzeption, die Festlegung der verbindenden Leitideen, die Auswahl und Zusammenstellung der Sendungen kann der Inhalt des Programms gestaltet werden.
- b) Die zur Erfüllung des Programmauftrags notwendige Freiheit und Flexibilität der Rundfunkanstalten wird durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um so stärker berührt, je mehr der Arbeitnehmer seine eigenen Vorstellungen und seinen eigenen Stil einbringen kann.
- c) Die Wirksamkeit der Befristung setzt kein ausgearbeitetes Personalkonzept voraus. Vielmehr reicht es aus, daß im Einzelfall plausibel erklärt werden kann, warum der betroffene Arbeitnehmer im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern nur befristet beschäftigt wurde.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Verzeichnis des Bundes.

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

Rechtsmittel (mobile App)

Übernehmen einer Übernahme

Arbeitsverhältnis.



Law für Android

Law für iOS

Law für Windows

bei

Arbeitsverhältnis.

7 AZR 128/91

-----  
7 Sa 80/90 Berlin

Verkündet am  
11. Dezember 1991

Höhmnn,  
Reg.-Obersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

## U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steck-



han und Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Prof. Dr. Knapp für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. Januar 1991 – 7 Sa 80/90 – wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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 über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Beklagte gehört zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD). Er beschäftigte die am 19. Juni 1936 geborene Klägerin seit 1974 als freie Mitarbeiterin. Sie war, zunächst neben ihrem Studium, als Autorin und Filmrealisatorin tätig. Im Jahre 1981 legte sie ihr Magister-Artium-Examen mit dem Prädikat summa cum laude ab.

Auf das schriftliche Vertragsangebot des Beklagten vom 30. Juli 1984 hin schlossen die Parteien am 11. September 1984 einen befristeten Arbeitsvertrag, der folgende Vereinbarungen enthielt:

"Mit Wirkung vom 1. Oktober 1984 wird die Arbeitnehmerin im SFB bis zum 30. September 1989 als Erste Redakteurin beschäftigt. Die Probezeit entfällt.

Das Vertragsverhältnis endet mit Fristablauf, d.h. am 30.09.89.



Grund für den Zeitvertrag ist die Ausübung programmgestaltender Tätigkeit im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 5 der SFB-Satzung.

Die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche Brutto-Vergütung von  
DM 6.257,-- ... Vergütungsgruppe A Stufe 1 des z.Z. geltenden SFB-Tarifvertrages.

...

Die Arbeitnehmerin erwirbt nach Ablauf dieses Vertrages keinen Anspruch auf eine Festanstellung beim SFB.

Mündliche Abreden sind nicht getroffen. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen in jedem Falle der schriftlichen Bestätigung durch den SFB."

Außerdem vereinbarten die Parteien, daß die Klägerin während der Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages zwei Features pro Jahr fertige und dafür ein Honorar von jeweils 18.000,-- DM (= jährlich 36.000,-- DM) erhalte.

Aufgabe der Klägerin war es, nach einer Umorganisation den Kultursendungen des Beklagten im Ersten Programm ein neues Profil zu geben. Der frühere Intendant des Beklagten, Herr L , verlagerte die Abteilung Kultur I zum 1. Oktober 1984 aus der Hauptabteilung Kultur in die Hauptabteilung Politik und Zeitgeschehen. Dort wurde eine neue Redaktion "Dokumentation I FS, Kultur und Allgemeines" gebildet, die von der Klägerin geleitet wurde und der keine weiteren Personen angehörten. Nach Ausscheiden des Intendanten L wurde im Februar 1987 die Organisationsänderung wieder rückgängig gemacht. Die von der Klägerin geleitete Redaktion wurde aufgelöst und die Abteilung Kultur I wieder in die Hauptabteilung Kultur eingegliedert. Die Klägerin blieb bis zum Ablauf der vereinbarten Befristung in der Hauptabteilung Politik



und Zeitgeschehen, war jedoch nicht mehr als verantwortliche Programmredakteurin tätig.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, daß die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt sei. Als leitende Redakteurin habe sie das Programm nicht selbst gestaltet, sondern nur dessen Inhalt verantwortet und vor allem organisatorische Aufgaben wahrgenommen, so daß ihr gegenüber kein Abwechslungsbedürfnis bestanden habe. Zudem habe es beim Beklagten kein durchschaubares Personalkonzept gegeben, aus dem ersichtlich geworden sei, weshalb die Klägerin im Gegensatz zu anderen Redaktionsleitern nur befristet eingestellt worden sei. Die Berufung des Beklagten auf Programmgründe sei auch rechtsmißbräuchlich, weil diese Gründe nur vorgeschoben seien. Der frühere Intendant L habe die Klägerin, die zunächst kein Interesse an einem Arbeitsverhältnis gehabt habe, auf Dauer gewinnen wollen. Er habe die feste Absicht gehabt, mit ihr zu einem späteren Zeitpunkt einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu schließen. Der Arbeitsvertrag vom 11. September 1984 sei nur deshalb befristet worden, weil keine finanziellen Mittel und keine Planstelle für eine unbefristete Beschäftigung vorhanden gewesen seien.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 30. September 1989 hinaus besteht,
2. den Beklagten zu verurteilen, sie bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Klageantrag zu 1) als Erste Redakteurin nach der Ver-



gütungsgruppe A des SFB-Tarifvertrages weiter-  
zubeschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hält die Befristung des Arbeitsverhältnisses für wirksam. Die Klägerin habe programmgestaltende Tätigkeit ausgeübt. Das Erfordernis der Programmvielfalt rechtfertige die Befristung der Arbeitsverhältnisse mit programmgestaltenden Mitarbeitern unabhängig davon, ob Planstellen für unbefristete Tätigkeiten vorhanden seien oder nicht. Selbst wenn der frühere Intendant L der Klägerin zugesagt habe, sich um die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu bemühen, löse diese Absichtserklärung weder eine rechtliche Verpflichtung des Beklagten aus noch mache sie die Berufung auf den tatsächlich vorliegenden Befristungsgrund rechtsmißbräuchlich.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Feststellungsantrag weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

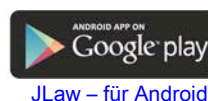
### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin endete mit Ablauf des 30. September 1989. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Befristung des Arbeitsverhältnisses für wirksam erachtet.



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß sich die Klägerin schon deshalb an der Befristungsabrede festhalten lassen müsse, weil sie dem Beklagten gegenüber als gleich starke Verhandlungspartnerin aufgetreten sei und vom Angebot zum Abschluß eines nur befristeten Arbeitsvertrages auch nicht überrascht worden sei. Im übrigen sei die Befristung gerechtfertigt gewesen. Die Klägerin sei als Leiterin einer Ein-Frau-Redaktion in besonderer Weise in der Lage gewesen, das Programm des Senders mit und in dieser Redaktion zu gestalten. Für programmgestaltende Tätigkeiten könne der Arbeitsvertrag befristet werden, ohne daß ein weiterer sachlicher Grund erforderlich sei. Selbst wenn der frühere Intendant des Beklagten der Klägerin eine Festanstellung zugesichert habe, sei dies unerheblich; denn im später geschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrag sei ausdrücklich vereinbart worden, daß mündliche Abreden nicht getroffenen worden seien und ein Anspruch auf Festanstellung nicht bestehe.

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts entfällt die Befristungskontrolle nicht wegen fehlender Schutzbedürftigkeit der Klägerin. Ob die Klägerin wegen ihrer Fähigkeiten und ihres Ansehens eine stärkere Verhandlungsposition als andere Arbeitnehmer des Beklagten hatte, ist unerheblich. Jedenfalls hatte sie kein Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses, sondern strebte ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an. Diesen Wunsch konnte sie aber trotz der vom Landesarbeitsgericht angenommenen starken Verhandlungsposition nicht durchsetzen. Insoweit war ihre Entscheidungsfreiheit eingeschränkt. Sie hatte nur die Wahl, entweder einen befristeten Arbeitsvertrag zu schließen oder die angebotene Einstellung als Erste Redakteurin abzulehnen. Ob



die Klägerin einem wirtschaftlichen Druck ausgesetzt war oder anderweitig ein vergleichbares Einkommen erzielen konnte, ist unerheblich. Der im Kündigungsschutzgesetz gewährleistete allgemeine Kündigungsschutz setzt keine wirtschaftliche Abhängigkeit voraus. Ebensowenig kann die Befristungskontrolle, die eine Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften verhindern soll, von wirtschaftlichen Zwängen abhängig gemacht werden. Die Befristungskontrolle entfällt auch nicht deshalb, weil die Klägerin vom Angebot eines befristeten Arbeitsvertrages nicht überrascht wurde. Die Arbeitnehmer werden vor jeder objektiv funktionswidrigen Verwendung befristeter Arbeitsverträge geschützt, die auch ohne eine Überrumpelung vorliegen kann.

III. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts hat sich jedoch auf das angegriffene Urteil nicht ausgewirkt, weil sich die Entscheidung aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 563 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Hilfsbegründung zu Recht angenommen, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin sachlich gerechtfertigt gewesen sei.

1. Da es sich bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung der Befristung um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, kann das Revisionsgericht die Würdigung des sachlichen Grundes durch das Landesarbeitsgericht nur daraufhin überprüfen, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. u.a. Urteil vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20



zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 2 b der Gründe; BAGE 40, 177, 179 = AP Nr. 70 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 der Gründe; Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 der Gründe). Das angefochtene Urteil hält dieser eingeschränkten Überprüfung stand.

a) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung und Anwendung des Begriffs des sachlichen, die Befristung rechtfertigenden Grundes die verfassungsrechtlichen Anforderungen berücksichtigt, die sich aus der Rundfunkfreiheit ergeben. Der durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleistete Schutz der Rundfunkfreiheit erstreckt sich auf das Recht der Rundfunkanstalten, dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Rundfunkmitarbeiter Rechnung zu tragen, die bei der Gestaltung der Programme mitwirken (BVerfGE 59, 231 = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit). Dieser Schutz umfaßt die Entscheidung der Rundfunkanstalten darüber, ob die programmgestaltend tätigen Mitarbeiter fest angestellt 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. Dies schließt die Befugnis ein, bei der Begründung von Mitarbeiterverhältnissen den jeweils geeigneten Vertragstyp zu wählen (BVerfGE 59, 231, 260 = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit, zu C II 1 b der Gründe). Bei der Bildung der Maßstäbe für die Zulässigkeit einer Befristung und bei der Entscheidung des konkreten Falles ist der hohe Rang zu beachten, der den Grundrechten des Art. 5 Abs. 1 GG zukommt. Aus der besonderen



Bedeutung der Rundfunkfreiheit folgt, daß ihr mehr Gewicht beizumessen sein kann als dem arbeitsrechtlichen Bestandsschutz (BVerfGE 59, 231, 267 = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit, zu C II 3 b der Gründe).

Dementsprechend kann sich der sachliche Grund für die Befristung der Arbeitsverträge mit programmgestaltend tätigen Arbeitnehmern aus der den Rundfunk- und Fernsehanstalten zustehenden Rundfunkfreiheit ergeben (BAGE 41, 247, 261 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B III 1 a der Gründe und BAGE 41, 265, 271 = AP Nr. 43 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 1 a der Gründe). Weitere Gründe sind dann zur Rechtfertigung der Befristung nicht erforderlich.

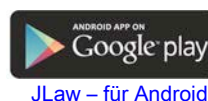
b) Dies bedeutet allerdings nicht, daß der Bestandsschutz der Arbeitnehmer stets weniger schwer wiegt als die Rundfunkfreiheit. Die verfassungsrechtliche Lage schließt jede undifferenzierte Lösung aus, welche den Schutz des einen Rechtsgutes kurzerhand dem Schutz des anderen Rechtsgutes opfert (BVerfGE 59, 231, 265 = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit, zu C II 3 a der Gründe). Die Belange der Rundfunkanstalten und der Mitarbeiter sind im Einzelfall abzuwägen, wobei den Rundfunkanstalten die zur Erfüllung ihres Programmauftrages notwendige Freiheit und Flexibilität nicht genommen werden darf. Bei dieser Abwägung ist vor allem zu berücksichtigen, in welcher Intensität der betroffene Mitarbeiter auf das Programm der Rundfunk- und Fernsehanstalten Einfluß nehmen kann und wie groß die Gefahr bei Bejahung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist, daß die Rundfunkanstalt



nicht mehr den Erfordernissen eines vielfältigen Programms und den künftig sich ändernden Informationsbedürfnissen und Publikumsinteressen gerecht werden kann. Andererseits kann eine lang andauernde Beschäftigung ein Indiz dafür sein, daß bei einer Rundfunkanstalt kein Bedürfnis nach einem Wechsel besteht, während die Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiter im Laufe der Zeit wachsen kann (BAGE 41, 247, 262 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B III 2 der Gründe und BAGE 41, 265, 272 = AP Nr. 43 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 2 der Gründe).

c) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht eine programmgestaltende Tätigkeit der Klägerin bejaht.

aa) Der verfassungsrechtliche Schutz des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG bezieht sich nur auf die Beschäftigungsverhältnisse von solchen Mitarbeitern, die an Hörfunk- und Fernsehsendungen inhaltlich gestaltend mitwirken (BVerfGE 59, 231, 260 = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit, zu C II 1 b der Gründe). Davon zu unterscheiden sind "Mitarbeiter, die nicht unmittelbar den Inhalt der Sendungen mitgestalten. Hierzu zählen nicht nur das betriebstechnische und Verwaltungspersonal, sondern ebenso solche Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich, wenn auch im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Programms stehend, in dessen technischer Realisation erschöpft und ohne inhaltlichen Einfluß auf dieses bleibt" (BVerfGE 59, 231, 261 = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit, zu C II 1 b der Gründe).



Eine abstrakte, allgemeingültige Abgrenzung ist nicht möglich, zumal sich die Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten der Mitarbeiter von Anstalt zu Anstalt unterscheiden können (vgl. Hilger, Film und Recht 1983, 77, 80; Konzen/Rupp, Anm. zu EzA Art. 5 GG Nr. 9; Rüthers, DB 1982, 1869, 1876 f.; LAG Berlin Urteil vom 16. August 1983 - 9 Sa 23/83 - AP Nr. 44 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu 2 b der Gründe). Art und Umfang des Einflusses des jeweiligen Mitarbeiters auf den Inhalt des Programms läßt sich nur durch einzelfallbezogene Würdigung aller maßgeblichen Umstände beurteilen.

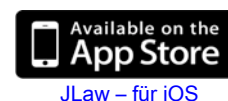
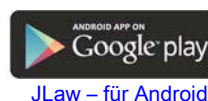
Auf die von der Klägerin vertretene Unterscheidung zwischen Programmgestaltung und Programmverantwortung kommt es nicht an. Eine schöpferische Mitwirkung an den einzelnen gesendeten Programmbeiträgen ist nicht erforderlich. Auch durch die Ausarbeitung der übergeordneten Rahmenkonzeption, die Festlegung der verbindenden Leitideen, die Auswahl und Zusammenstellung der Sendungen kann der Inhalt des Programms gestaltet werden. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist es unerheblich, worauf der inhaltliche Einfluß auf das Programm beruht. Jede Sendung einer Rundfunkanstalt entsteht aus einem Zusammenspiel mehrerer daran beteiligter Mitarbeiter in verschiedenen Funktionen. Der Schutz der Rundfunkfreiheit bezieht sich auf alle Mitarbeiter, die, aus welchen Gründen auch immer, inhaltlich gestaltend die Sendungen und Programme mitprägen.

bb) Die Klägerin hatte als Erste Redakteurin nicht nur an zahlreichen Konferenzen und Sitzungen innerhalb des Senders und der



ARD teilzunehmen, sondern vor allem auch junge Filmemacher zu engagieren, geeignete Features anzukaufen und die Sendungen redaktionell zu betreuen. Selbst wenn die zwei von ihr selbst gefertigten Features nicht arbeitsvertraglich geschuldet waren, sondern auf einer zusätzlichen arbeitsvertraglich gestatteten Nebenbeschäftigung als freie Mitarbeiterin beruhten, bestimmte die Klägerin durch ihre Programmkonzeption, ihre Auswahl der Sendbeiträge und deren redaktionelle Betreuung inhaltlich das von ihr zu verantwortende Programm.

d) Da die Klägerin einen besonders starken Einfluß auf das Programm hatte und ihre Tätigkeit einen engen sachlichen Zusammenhang zur Rundfunkfreiheit aufwies, war die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt. Durch die Auswahl ihr geeignet erscheinender Personen und Produkte konnte sie das Programm nach ihren Vorstellungen gestalten. Im Rahmen der redaktionellen Betreuung der Beiträge konnte sie lenkend und kontrollierend auf den Inhalt der Beiträge und die Darstellung einwirken. In der "Ein-Frau-Redaktion" war sie sowohl für die Entwicklung der Programmkonzeption als auch für die Umsetzung ihrer Vorstellungen zuständig. Die zur Erfüllung des Programmauftrags notwendige Freiheit und Flexibilität der Rundfunkanstalt wird aber durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um so stärker berührt, je mehr der Arbeitnehmer seine eigenen Vorstellungen und seinen eigenen Stil einbringen kann. Die Klägerin hat selbst darauf hingewiesen, daß sie gerade deshalb eingestellt wurde, um dem Sender innerhalb der ARD und gegenüber dem Publikum ein eigenes neues Profil zu geben. Aufgrund ihrer besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen hatte sie die Aufgabe, das Kulturprogramm zu prägen. Unter diesen



Umständen ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin rechtlich nicht zu beanstanden.

e) Die langjährige Beschäftigung als Autorin und Filmrealisatorin führt zu keiner abweichenden Beurteilung. Der befristete Arbeitsvertrag bezog sich auf die neu geschaffene Stelle einer Ersten Redakteurin. Da die Klägerin vorher eine andere Stellung innehatte, läßt sich aus der Dauer und dem Umfang der früheren Beschäftigung nicht ableiten, daß trotz des besonders intensiven Einflusses der Ersten Redakteurin auf die Programmgestaltung kein Abwechslungsbedürfnis des Beklagten bestand. Durch die vorausgegangene andersartige Tätigkeit als freie Mitarbeiterin ist das soziale Schutzbedürfnis der Klägerin in ihrer geänderten Funktion auch nicht derart gewachsen, daß dem Bestandsschutz für das nunmehrige Arbeitsverhältnis Vorrang vor der Rundfunkfreiheit eingeräumt werden könnte.

f) Die Wirksamkeit der Befristung setzt kein aus der Programmvierfalt entwickeltes schriftliches Personalkonzept voraus. Auch in den Urteilen vom 13. Januar 1983 (BAGE 41, 247, 263 f. = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B III 2 der Gründe und BAGE 41, 265, 273 = AP Nr. 43 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 2 der Gründe) hat das Bundesarbeitsgericht den Abschluß befristeter Arbeitsverträge nicht vom Vorliegen eines derartigen Personalkonzepts abhängig gemacht. Vielmehr reicht es aus, daß im Einzelfall plausibel erklärt werden kann, warum der betroffene Arbeitnehmer im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern nur befristet beschäftigt wurde. Ein ausgearbeitetes Personalkonzept erleichtert dies, ist aber nicht erforderlich.



In den Urteilen vom 13. Januar 1983 (aaO) hat das Bundesarbeitsgericht erwogen, daß es für künftige Vertragsgestaltungen geboten sein könnte klarzustellen, wann Befristungen wegen der Rundfunkfreiheit erfolgen. Im vorliegenden Arbeitsvertrag heißt es ausdrücklich: "Grund für den Zeitvertrag ist die Ausübung programmgestaltender Tätigkeit im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 5 SFB-Satzung." Die Klägerin wußte, daß sie wegen ihrer besonderen fachlichen Qualifikation in einer neu geschaffenen Position prägenden Einfluß auf das Programm nehmen sollte und daß hierauf die Befristung gestützt wurde.

g) Der im Arbeitsvertrag angegebene Befristungsgrund lag tatsächlich vor. Entgegen der Ansicht der Klägerin war er auch dann nicht vorgeschoben, wenn der frühere Intendant in Aussicht gestellt hatte, die Klägerin in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sobald eine entsprechende Planstelle zur Verfügung stehe. Die Wünsche und Vorstellungen des Intendanten deckten sich nicht mit den von ihm zu beachtenden Entscheidungen und Vorgaben des Beklagten. Der Intendant hatte im Zuge einer Umorganisation die neue Position einer Ersten Redakteurin mit einem weitreichenden programmgestaltenden Aufgabenbereich geschaffen. Der Beklagte gestattete dem Intendanten aber nur den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages. Mit diesem Vorgehen trug der Beklagte § 3 Abs. 1 Satz 5 seiner Satzung Rechnung. Nach dieser Vorschrift, die durch das 5. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Errichtung der Rundfunkanstalt Sender Freies Berlin vom 21. Dezember 1982 (GVBl Berlin S. 2124) eingefügt worden ist, sind zur Erfüllung des Programmauftrags programmgestaltende Mit-



arbeiter auch auf der Grundlage von freien Mitarbeiterverhältnissen oder befristeten Arbeitsverträgen heranzuziehen. Bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages war nicht absehbar, wie sich die Organisationsänderung in der Praxis im einzelnen auswirken werde. Die zeitliche Begrenzung der arbeitsvertraglichen Bindung ermöglichte es dem Beklagten, entsprechend seinem Programmauftrag auf die künftige Entwicklung flexibel zu reagieren. Der Beklagte verhinderte, daß der Intendant durch eine Dauerbeschäftigung der Klägerin seine Vorstellungen zur Programmgestaltung festschrieb. Die Rundfunkfreiheit umfaßt das Recht der Rundfunkanstalten, die Programm- und Organisationsstrukturen zu ändern und den dafür erforderlichen Mitarbeiterwechsel sicherzustellen. Der Beklagte durfte den Intendanten veranlassen, die zukünftige Programmflexibilität durch den Abschluß eines lediglich befristeten Arbeitsvertrages zu erhalten.

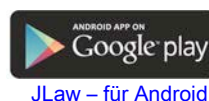
2. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Berufung auf den tatsächlich vorliegenden Befristungsgrund nicht rechtsmißbräuchlich (§ 242 BGB).

a) Es kann offenbleiben, ob eine vom Intendanten mit der Klägerin getroffene Vereinbarung, bei Freiwerden einer entsprechenden Planstelle das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, lediglich zu einem Anspruch auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages führen würde oder ob sich der Beklagte im Befristungsrechtsstreit so behandeln lassen müßte, als sei er seiner Verpflichtung nachgekommen. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht eine vertragliche Verpflichtung des Beklagten, mit



der Klägerin einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, verneint. Im "Zeitvertrag" vom 11. September 1989 haben die Parteien ausdrücklich vereinbart, daß die Klägerin keinen Anspruch auf eine Festeinstellung beim Beklagten erwirbt, daß mündliche Abreden nicht getroffen sind und daß Änderungen oder Ergänzungen des Vertrages in jedem Fall der schriftlichen Bestätigung durch den Beklagten bedürfen. Durch diesen schriftlichen Arbeitsvertrag wurden abweichende und weitergehende mündliche Vereinbarungen aufgehoben.

b) Ebenso kann dahingestellt bleiben, ob der Klägerin lediglich ein auf das negative Interesse gerichteter Anspruch aus culpa in contrahendo zustünde oder ob die Berufung auf die Befristung des Arbeitsvertrages als widersprüchliches Verhalten unbeachtlich wäre, wenn die Klägerin aufgrund eines dem Beklagten zurechenbaren Verhaltens darauf hätte vertrauen dürfen, sie werde in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Im vorliegenden Fall fehlt bereits ein Vertrauenstatbestand. Der schriftliche Formulararbeitsvertrag enthält die ausdrückliche Vereinbarung, daß für den Beklagten keine Verpflichtung zum Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages begründet werden sollte. Außerdem wurde in der Anlage zu diesem Vertrag maschinenschriftlich eingefügt: "Der Arbeitnehmerin wird gem. Ziffer 244.22 eMTV bis spätestens 31.03.89 schriftlich mitgeteilt, ob das Vertragsverhältnis nach Ablauf verlängert werden kann oder fristgemäß endet." Dieser Hinweis auf die Nichtverlängerungsmitteilung wäre bei einer sicher zu erwartenden Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überflüssig gewesen. Auch dem schriftlichen Vertragsangebot vom



30. Juli 1984 konnte die Klägerin entnehmen, daß sie mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum vorgesehenen Fristablauf rechnen mußte. In diesem Schreiben wurden die Rechtsfolgen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum vorgesehenen Zeitpunkt näher erläutert. Auch für diesen Hinweis hätte kein Anlaß bestanden, wenn die Klägerin von einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgehen durfte. Aus dem Arbeitsvertrag und dem schriftlichen Vertragsangebot war für die Klägerin klar ersichtlich, daß der Intendant den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages allenfalls in Aussicht stellte, den Beklagten aber nicht rechtlich binden wollte. Die Klägerin wußte, daß der Intendant die hausinternen Vorgaben des Beklagten beachten wollte. Sie verließ sich auf eine bloße Absichtserklärung des Intendanten.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Kremhelmer

Bea

Prof. Dr. Knapp



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
**(mobile App)**



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)