

Aktenzeichen: 7 AZR 495/05
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. Juli 2006
- 7 AZR 495/05 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Urteil vom 26. Oktober 2004
- 9 Ca 1636/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 7. April 2005
- 6 Sa 1005/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Rundfunkmitarbeiter - Eigenart der Tätigkeit

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4; GG Art. 5 Abs. 1 Satz 2

Leitsatz:

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses eines programmgestaltenden Mitarbeiters einer Rundfunkanstalt kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt sein.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 495/05
6 Sa 1005/04
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Juli 2006

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juli 2006 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Becher für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 7. April 2005 - 6 Sa 1005/04 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen teilweise aufgehoben, soweit es die Klage mit dem gegen die Befristung zum 31. Mai 2004 gerichteten Feststellungsantrag zu 1) abgewiesen hat.

In diesem Umfang wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung sowie über Entgeltansprüche für Mehrarbeit und Reisezeiten. 1

Die Beklagte produziert als sog. Fensterprogramm die Fernsehsendungen „W“ und „P“, die jeweils sonntags in der Zeit von 8.00 - 9.00 Uhr und von 22.45 - 23.30 Uhr auf den Frequenzen des Privatsenders S gesendet werden. Grundlage hierfür ist eine der Beklagten in den Jahren 1998 bzw. 2002 von der Landeszentrale für private Rundfunkveranstalter Rheinland-Pfalz erteilte Erlaubnis nach § 22 Abs. 6 Landesrundfunkgesetz Rheinland-Pfalz (LRG RP). 2

Der Kläger ist seit dem 19. Februar 2001 auf Grund von vier aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen bei der Beklagten für die Fernsehsendung „P“ als Redakteur beschäftigt. Der letzte Arbeitsvertrag wurde unter dem 8. April 2003 geschlossen. Das Arbeitsverhältnis war nach § 2 Nr. 2 des Arbeitsvertrags vom 1. Juni 2003 bis zum 31. Mai 2004 befristet. Als sachlicher Grund für die Befristung war in § 2 Nr. 3 die programmgestaltende Tätigkeit des Klägers genannt. Die regelmäßige Arbeitszeit betrug 40 Stunden wöchentlich bei einem Monatsentgelt von zuletzt 4.431,20 Euro brutto. 3

Mit der am 17. Juni 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst nur die Unwirksamkeit der zuletzt vereinbarten Befristung geltend gemacht und seine Klage während des erstinstanzlichen Verfahrens um die Abgeltung von Mehrarbeits- und Reisezeiten erweitert. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei nicht durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG 4



gerechtfertigt, da die Beklagte als Veranstalter eines Fensterprogramms nicht als eine Rundfunkanstalt anzusehen sei. Außerdem habe er keine programmgestaltende Tätigkeit ausgeübt, da er bei seiner Tätigkeit als Redakteur lediglich die Vorgaben seiner Vorgesetzten habe umsetzen müssen. Die Beklagte sei zur Abgeltung der Mehrarbeits- und Reisezeit verpflichtet.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

5

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung vom 8. April 2003 nicht beendet ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.391,15 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nur teilweise begründet. Das Berufungsurteil ist aufzuheben, soweit das Landesarbeitsgericht die von dem Kläger rechtzeitig erhobene Befristungskontrollklage abgewiesen hat. Die bisherigen Feststellungen des Berufungsgerichts rechtfertigen die Befristung des zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrags vom 8. April 2003 durch den allein in Betracht kommenden Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG nicht. Hierzu bedarf es weiterer Feststellungen und tatrichterlicher Würdigung durch die Vorinstanz. Insoweit ist der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Hingegen hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers gegen die Abweisung des Zahlungsantrags zu Recht zurückgewiesen.

8

A. Die vom Landesarbeitsgericht für die Abweisung der Befristungskontrollklage gegebene Begründung trägt sein Ergebnis nicht. Die von der Vorinstanz getroffenen Feststellungen reichen zur Rechtfertigung der Befristung durch den von der Beklagten allein in Anspruch genommenen Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG nicht aus.

9



Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG liegt vor, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt. Zu den von dieser Vorschrift erfassten Arbeitsverhältnissen, bei denen eine Befristung wegen der Art der Tätigkeit ohne Hinzutreten eines weiteren Sachgrunds vereinbart werden kann, zählen im Anschluss an die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der vor In-Kraft-Treten des TzBfG geltenden Rechtslage die Arbeitsverhältnisse der programmgestaltenden Mitarbeiter der Rundfunkanstalten (*BT-Drucks. 14/4374 S. 19*). Das folgt aus der Notwendigkeit, bei der Auslegung des Begriffs des sachlichen Grundes iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG die für die Rundfunkanstalten durch die Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG) gewährleisteten Freiräume bei der Wahl des Arbeitsvertragsinhalts zu berücksichtigen. Die Beklagte kann sich bei der Ausstrahlung des Fensterprogramms wie eine Rundfunkanstalt auf den Schutz des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG berufen. Der Kläger zählt als Redakteur auch zu dem Kreis der programmgestaltenden Mitarbeiter. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG liegt allerdings in diesem Fall nur vor, wenn die sich aus der Rundfunkfreiheit ergebenden Interessen der Beklagten das Interesse des Klägers an einer Dauerbeschäftigung überwiegen. Die von der Vorinstanz vorgenommene Interessenabwägung lässt die erforderliche umfassende Berücksichtigung der wechselseitigen Interessen der Parteien nicht erkennen. Dies führt zur teilweisen Aufhebung des angefochtenen Urteils und insoweit zur Zurückverweisung an die Vorinstanz.

10

I. Die Befristung eines Arbeitsvertrags zwischen einer Rundfunkanstalt und einem programmgestaltenden Mitarbeiter kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt sein (*BAG 20. August 2002 - 3 AZR 14/01 - AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 9; 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 180 = EzA BGB § 620 Nr. 140; 11. Dezember 1991 - 7 AZR 128/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 144 = EzA BGB § 620 Nr. 112 zum Recht vor In-Kraft-Treten des TzBfG*). Insoweit ist bei der Auslegung und Anwendung des Begriffs des sachlichen Grundes iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG die durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleistete Rundfunkfreiheit zu berücksichtigen. Der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz gesetzlich ausgestaltete arbeitsrechtliche Bestandschutz begrenzt als allgemeines Gesetz nach Art. 5 Abs. 2 GG nicht nur die Rundfunkfreiheit, sondern wird auch seinerseits durch die Freiheit des Rundfunks begrenzt (*vgl. zum früheren Recht BVerfG 28. Juni 1983 - 1 BvR 525/82 - BVerfGE 64, 256, 261*). Der Schutz des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG umfasst das Recht der Rundfunkanstalten,

11



dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Rundfunkmitarbeiter Rechnung zu tragen, die bei der Gestaltung der Programme mitwirken. Grundsätzlich schließt dies auch die Entscheidung darüber ein, ob Mitarbeiter fest oder nur für eine vorübergehende Dauer beschäftigt werden (*BAG 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 180 = EzA BGB § 620 Nr. 140, zu I 3 c, d der Gründe*). Folglich kann die Befristung der Arbeitsverträge mit programmgestaltend tätigen Arbeitnehmern mit der Rundfunkfreiheit gerechtfertigt werden. Dies haben die Fachgerichte bei der Entscheidung darüber zu beachten, ob das Arbeitsverhältnis zwischen einer Rundfunkanstalt und einem in der Programmgestaltung tätigen Mitarbeiter wirksam befristet ist (*BVerfG 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 ua. - BVerfGE 59, 231, 256 f.*). Allerdings kommt der Rundfunkfreiheit gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an einer Dauerbeschäftigung kein genereller Vorrang zu. Ist der Schutzbereich der Rundfunkfreiheit berührt, sind die Belange der Rundfunkanstalten und des betroffenen Arbeitnehmers im Einzelfall abzuwägen (*BAG 20. August 2002 - 3 AZR 14/01 - AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 9, zu B IV 4 b der Gründe; 22. April 1998 - 5 AZR 342/97 - BAGE 88, 263 = AP BGB § 611 Rundfunk Nr. 26 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 67, zu IV 2 b der Gründe; 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - aaO; 11. Dezember 1991 - 7 AZR 128/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 144 = EzA BGB § 620 Nr. 112, zu III 1 a, b der Gründe*). Das Bundesverfassungsgericht hat diese Rechtsprechung aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht beanstandet (*BVerfG 18. Februar 2000 - 1 BvR 491/93 - AP GG Art. 5 Abs. 1 Rundfunkfreiheit Nr. 9 = EzA GG Art. 5 Nr. 25, zu II 2 c bb der Gründe*).

- II. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend entscheiden, ob die im Arbeitsvertrag vom 8. April 2003 vereinbarte Befristung zum 31. Mai 2004 nach diesen Grundsätzen sachlich gerechtfertigt ist. 12
1. Die Beklagte kann sich als Veranstalterin eines Fensterprogramms auf die Rundfunkfreiheit des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG berufen. Sie ist nicht lediglich als Produktionsgesellschaft eines Programnteils anzusehen. 13
- a) Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist die Rundfunkfreiheit in ihrem Kern Programmfreiheit. Sie gewährleistet, dass der Rundfunk frei von externer Einflussnahme entscheiden kann, wie er seine publizistische Aufgabe erfüllt. 14



Das Grundrecht steht ohne Rücksicht auf die Rechtsform oder auf eine kommerzielle oder gemeinnützige Betätigung nicht nur allen natürlichen und juristischen Personen zu, die Rundfunkprogramme veranstalten, sondern auch denen, die nur Programmteile herstellen. Rundfunkfreiheit umfasst grundsätzlich jede Sendung (13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 ua. - BVerfGE 59, 231, 258; 5. Juni 1973 - 1 BvR 536/72 - BVerfGE 35, 202, 223). Unter Programm wird eine auf längere Dauer angelegte, planmäßige und strukturierte Abfolge von Sendungen oder Beiträgen verstanden. Als Veranstalter eines solchen Programms ist anzusehen, wer seine Struktur festlegt, die Abfolge plant, die Sendungen zusammenstellt und unter einer einheitlichen Bezeichnung dem Publikum anbietet. Durch diese auf das gesamte Programm bezogenen Tätigkeiten unterscheidet er sich vom bloßen Zulieferer einzelner Sendungen oder Programmteile. Nicht notwendig ist dagegen, dass der Veranstalter das Programm selbst ausstrahlt oder die einzelnen Sendungen selbst produziert. Ob jemand ein Programm in dem genannten Sinne veranstaltet und folglich den Schutz des Grundrechts aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG genießt, beurteilt sich nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit (BVerfG 20. Februar 1998 - 1 BvR 661/94 - BVerfGE 97, 298, 310).

b) Die Beklagte wird danach bei der Herstellung und Ausstrahlung der Sendungen „W“ und „P“ vom Schutz des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG erfasst.

15

Die Beklagte veranstaltet zwar kein Vollprogramm, sondern nur ein über die Frequenzen des Hauptveranstalters S ausgestrahltes Satellitenfensterprogramm. Nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 des Landesrundfunkgesetzes vom 28. Juli 1992 in der zum Zeitpunkt des letzten Vertragsschlusses geltenden Fassung vom 6. März 2003 (GVBl. 2003 S. 24) ist ein Vollprogramm ein Programm mit vielfältigen Inhalten, in welchem Information, Bildung, Beratung und Unterhaltung einen wesentlichen Teil des Gesamtprogramms bilden. Hingegen ist nach § 4 Abs. 2 Nr. 4 LRG RP ein Satellitenfensterprogramm ein zeitlich begrenztes Programm mit bundesweiter Verbreitung im Rahmen eines weiterreichenden Programms. Die Beklagte ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Inhaberin einer Drittsendelizenz für ein Fensterprogramm nach § 22 Abs. 6 LRG RP. Die Gestaltung des Fensterprogramms hat dabei in redaktioneller Unabhängigkeit vom Hauptprogramm zu erfolgen (§ 22 Abs. 1 Satz 2 LRG RP). Danach trägt nicht S, sondern die Beklagte die rundfunkrechtliche Verantwortung der von ihr ausgestrahlten Beiträge, weshalb sie nicht lediglich als Produktionsgesellschaft für einen Programmteil von S anzusehen ist.

16



2. Das Landesarbeitsgericht hat den bei der Beklagten als Redakteur beschäftigten Kläger zu Recht als programmgestaltenden Mitarbeiter angesehen. 17
- a) Der bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern zu Gunsten der Rundfunkanstalten bestehende verfassungsrechtliche Schutz aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auf denjenigen Kreis von Rundfunkmitarbeitern beschränkt, die an Hörfunk- und Fernsehsendungen inhaltlich gestaltend mitwirken und typischerweise ihre eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, ihre Fachkenntnisse und Informationen, ihre individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft in die Sendungen einbringen (*13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 ua. - BVerfGE 59, 231, 260*). Davon zu unterscheiden sind Mitarbeiter, die nicht unmittelbar den Inhalt der Sendungen mitgestalten. Hierzu zählen nicht nur das betriebstechnische Personal und das 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 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 ua. - BVerfGE 59, 231, 261*). Zu den programmgestaltenden Mitarbeitern zählen auch Redakteure. Ihre Tätigkeit ist typischerweise programmgestaltend, da durch die Auswahl der zu beschaffenden Beiträge bzw. das Verfassen eigener Beiträge unmittelbar Einfluss auf die inhaltliche Gestaltung des Programms genommen wird (*vgl. BAG 20. August 2002 - 3 AZR 14/01 - AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 9, zu B IV 4 c aa der Gründe; 22. April 1998 - 5 AZR 342/97 - BAGE 88, 263 = AP BGB § 611 Rundfunk Nr. 26 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 67, zu III 1 der Gründe; 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 180 = EzA BGB § 620 Nr. 140, zu I 3 d der Gründe; 16. Februar 1994 - 5 AZR 402/93 - BAGE 76, 21 = AP BGB § 611 Rundfunk Nr. 15 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 52, zu B III 1 der Gründe*). An einem programmgestaltenden Einfluss fehlt es nur, wenn die Tätigkeit als Redakteur nicht den überwiegenden Teil der Arbeitszeit ausmacht oder im Einzelfall nur unwesentlich Einfluss auf die inhaltliche Gestaltung des Programms genommen wird.
- b) Danach hat das Landesarbeitsgericht den Kläger entgegen dessen Auffassung in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise als programmgestaltenden Mitarbeiter angesehen. Nach den weder mit einer Verfahrensrüge noch mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) hat der ausschließlich als 19



Redakteur tätige Kläger im Jahr 2003 und im Jahr 2004 insgesamt 21 Beiträge für die Sendung „P“ erarbeitet, von denen 14 Beiträge gesendet wurden. Einen nur unwesentlichen Einfluss des Klägers auf die Inhalte der Beiträge hat das Landesarbeitsgericht danach zu Recht nicht festgestellt.

3. Das Urteil unterliegt dennoch der Aufhebung und Zurückverweisung, weil nicht festgestellt werden kann, dass das Landesarbeitsgericht bei der gebotenen Abwägung der beiderseitigen Interessen alle maßgeblichen Umstände berücksichtigt hat. Der Senat kann die Interessenabwägung auf Grund der fehlenden Feststellungen der Vorinstanz nicht selbst vornehmen. 20

a) Ist die Befristung des Arbeitsvertrags eines programmgestaltenden Mitarbeiters mit einer Rundfunkanstalt auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, ist eine einzelfallbezogene Abwägung zwischen dem Bestandsschutz des Arbeitnehmers und den bei Bejahung des Bestandsschutzes zu erwartenden Auswirkungen auf die Rundfunkfreiheit vorzunehmen. Dabei sind die Belange der Rundfunkanstalt und des Arbeitnehmers im Einzelfall abzuwägen, wobei den Rundfunkanstalten die zur Erfüllung ihres Programmauftrags notwendige Freiheit und Flexibilität nicht genommen werden darf. Bei dieser Abwägung ist vor allem zu berücksichtigen, mit 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 sich künftig ändernden Informationsbedürfnissen und Publikumsinteressen gerecht werden kann. Dabei kann eine lang andauernde Beschäftigung ein Indiz dafür sein, dass bei einer Rundfunkanstalt kein Bedürfnis nach einem personellen Wechsel besteht. Ebenso wie der Begriff des sachlichen Grundes ein revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Rechtsbegriff ist, unterliegt auch die gebotene Interessenabwägung als Teilelement der rechtlichen Prüfung eines sachlichen Grundes nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung (*BAG 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 180 = EzA BGB § 620 Nr. 140, zu I 3 d der Gründe*). 21

b) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab genügt die Interessenabwägung im angefochtenen Urteil nicht. Zwar hat das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt zutreffend erkannt, dass das Interesse des Klägers an einer Dauerbeschäftigung mit dem Interesse der Beklagten an einer zeitlich beschränkten arbeitsvertraglichen Bin- 22



derung abzuwägen ist. Es hat im Anschluss an die Auffassung des Arbeitsgerichts angenommen, auch in Bezug auf das von der Beklagten gesendete Programm könnten veränderte Berichtsgegenstände, Programmtechniken, Wettbewerbslagen und Publikumsbedürfnisse eine Veränderung der Programmstruktur erforderlich machen. Der Entscheidung lässt sich jedoch nicht entnehmen, von welchen von den Parteien vortragenen tatsächlichen Grundlagen das Berufungsgericht ausgegangen ist. Es fehlt an den notwendigen tatrichterlichen Feststellungen zu möglichen Änderungen der Sendeinhalte der Sendung „P“ und zu Art und Umfang einer Einflussnahme des Klägers auf deren Inhalte sowie der mit einer möglichen unbefristeten Beschäftigung verbundenen Gefährdung der durch die Rundfunkfreiheit geschützten Interessen der Beklagten. Die Parteien haben hierzu, nicht zuletzt auf Grund fehlender Auflagen, keinen Vortrag gehalten. Dementsprechend fehlen Feststellungen und Würdigung der Vorinstanzen, die dem Senat eine abschließende Entscheidung nach § 563 Abs. 3 ZPO ermöglichen könnten.

4. Das Landesarbeitsgericht wird den Parteien in dem neuen Berufungsverfahren Gelegenheit zu weiterem Sachvortrag geben müssen, um dem Berufungsgericht die notwendigen Feststellungen und eine abschließende Würdigung zu ermöglichen, ob die Befristung durch den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt ist. Das Landesarbeitsgericht hat dabei zunächst die Tatsachen festzustellen, die auf Seiten der Beklagten das durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG geschützte Interesse begründen, mit dem Kläger nur eine vorübergehende arbeitsvertragliche Bindung einzugehen. Dabei ist zu ermitteln, ob und in welchem Umfang eine unbefristete Beschäftigung des Klägers diesem Interesse entgegensteht. Schließlich ist eine ergebnisoffene, dh. nicht allein die Rundfunkfreiheit berücksichtigende Abwägung der Interessen der Beklagten mit dem durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Interesse des Klägers an einer dauerhaften Beschäftigung vorzunehmen. Dabei wird das Landesarbeitsgericht Folgendes zu beachten haben:

a) Die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Begriffs des sachlichen Grundes beruht auf dem verfassungsrechtlichen Schutz der Rundfunkfreiheit und dem sich für die Rundfunkanstalten aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG bei der Programmgestaltung ergebenden Gebot zur Wiedergabe der Vielfalt der Meinungen und zu umfassender Information. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts sind die Rundfunkanstalten nicht in der Lage, den Erfordernissen ihres Programmauftrags gerecht zu werden, wenn sie ausschließlich auf ständige feste Mitarbeiter angewiesen

23

24



wären, welche unvermeidlich nicht die gesamte Vielfalt der in den Sendungen zu vermittelnden Inhalte wiedergeben und gestalten könnten (*BVerfG 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 ua. - BVerfGE 59, 231, 259*). Das Bundesverfassungsgericht erkennt das Bedürfnis der Rundfunkanstalten für die Beschäftigung von programmgestaltenden Mitarbeitern in befristeten Arbeitsverhältnissen vor allem deshalb an, weil veränderte Berichtsgegenstände, Programmtechniken, Wettbewerbslagen und Publikumsbedürfnisse eine Veränderung der Programmstruktur erforderlich machen und im Regelfall nicht zu erwarten ist, dass die bisher für die Programmgestaltung verantwortlichen Mitarbeiter ausreichend geeignet sind, auch in den geänderten Programmstrukturen tätig zu werden (*BVerfG - 1 BvR 848/77 ua. - aaO*).

b) Das Landesarbeitsgericht wird nach entsprechenden Auflagen und unter Würdigung des zu erwartenden ergänzenden Parteivortrags festzustellen haben, ob die nur befristete Anstellung des Klägers bei der Beklagten durch eine vergleichbare Interessenlage gerechtfertigt ist, wie sie vom Bundesverfassungsgericht für die Rundfunkanstalten anerkannt ist, die, anders als die Beklagte, zur Gewährleistung der Meinungsvielfalt verpflichtet sind. Nach § 22 Abs. 1 LRG RP ist die Beklagte nur verpflichtet, unter Wahrung ihrer Programmautonomie einen zusätzlichen Beitrag zur Meinungsvielfalt im Programm des Hauptveranstalters S zu leisten. Der Senat vermag ohne nähere Feststellungen der Programminhalte und der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Veranstaltung des Fensterprogramms nicht zu beurteilen, ob die von der Beklagten produzierte Sendung „P“ einen Austausch von Redakteuren erfordert. Es bedarf dazu einer Würdigung, ob die Beklagte im Bereich der mit der Herstellung der Beiträge für die Sendung „P“ besetzten Redaktion ein Interesse an der nur vorübergehenden Beschäftigung des Klägers wegen einer möglichen Veränderung des von ihr produzierten Programnteils auf Grund veränderter Berichtsgegenstände, Programmtechniken, Wettbewerbslagen und Publikumsbedürfnisse oder einem vergleichbaren und durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gleichermaßen geschützten Interesse für sich beanspruchen kann.

25

Dazu hat das Landesarbeitsgericht zunächst zu ermitteln, welches die prägenden Inhalte der Sendung „P“, für die der Kläger eingestellt wurde, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 8. April 2003 waren. Anschließend wird es festzustellen haben, welche möglichen Änderungen der Sendeinhalte die Beklagte überhaupt in Betracht ziehen könnte, ggf. in der Vergangenheit bereits gezogen hat. Dabei wird das Landesarbeitsgericht insbesondere aufzuklären haben, ob die Beklagte wie die Veran-

26



stalter von Vollprogrammen beliebig am Markt auftreten und neue Entwicklungen bei den Sendeinhalten berücksichtigen kann. Auf Grund der fehlenden Feststellungen vermag der Senat nicht zu beurteilen, ob Änderungen der Sendeinhalte bei der Sendung „P“ durch Vorgaben in der Drittsendelizenz (§ 22 Abs. 6 LRG RP) oder der nach § 22 Abs. 5 LRG RP zwischen der Beklagten und S als Hauptveranstalter getroffenen Vereinbarung ausgeschlossen oder beschränkt werden.

c) Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass die Beklagte zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem Kläger eine Änderung der Inhalte der Sendung „P“ in Betracht ziehen durfte, wird es anschließend festzustellen haben, ob und in welchem Umfang diese durch die Beschäftigung des Klägers in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erschwert oder verhindert worden wären. Dies könnte etwa dann der Fall sein, wenn der Kläger nur über eine Ausbildung verfügt bzw. Fähigkeiten besitzt, die seinen Einsatz im Rahmen zukünftig geänderter Sendeinhalte als ungeeignet erscheinen lassen. Zu den Fähigkeiten, die als Kriterien für die Qualität von Rundfunksendungen von Bedeutung sind, zählt das Bundesverfassungsgericht zB Aktivität, Lebendigkeit, Einfallsreichtum, Sachlichkeit, Fairness oder künstlerisches Niveau (*BVerfG 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 ua. - BVerfGE 59, 231, 259*). Es unterliegt der tatrichterlichen Würdigung durch das Landesarbeitsgericht, ob diese oder andere Kriterien im Streitfall von Bedeutung sind. Hingegen kann es als ein Indiz für eine aus Sicht der Beklagten zu vernachlässigende Gefährdung gegenüber einer notwendigen Änderung von Sendeinhalten zu werten sein, wenn sie in nennenswertem Umfang Redakteure in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt.

27

d) Ist danach eine Beeinträchtigung der durch Art. 5 Abs. 2 Satz 1 GG geschützten Interessen auf Seiten der Beklagten feststellbar, ist ihr Interesse an der nur vorübergehenden Beschäftigung des Klägers mit seinem durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Interesse an der Beibehaltung seiner seit 2001 andauernden Beschäftigung gegeneinander abzuwägen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen, dass diese Interessenabwägung im Sinn einer praktischen Konkordanz ergebnisoffen vorzunehmen ist und nicht von vornherein einer Position ein Übergewicht zukommt. Der sich aus den wechselseitigen Grundrechtspositionen ergebende Konflikt schließt jede undifferenzierte Lösung aus, welche den Schutz des einen Rechtsguts ohne ausführliche Würdigung dem Schutz des anderen Rechtsguts opfert. Weder darf den programmgestaltend tätigen Rundfunkmitarbeitern der arbeitsrechtliche Bestandsschutz generell versagt werden noch dürfen bei der Entscheidung über diesen Schutz die Re-

28



geln und Maßstäbe des Arbeitsrechts in einer Weise auf die Anstellungsverhältnisse dieser Mitarbeiter angewendet werden, die das durch die Verfassung geschützte Recht der Rundfunkbetreiber, frei von fremder Einflussnahme über die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung dieser Mitarbeiter zu bestimmen, unberücksichtigt lässt (*BVerfG 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 ua. - BVerfGE 59, 231, 265*). Bei der Darstellung seiner Interessenabwägung wird das Landesarbeitsgericht schließlich zu berücksichtigen haben, dass nicht nur das Ergebnis der Abwägung, sondern auch die berücksichtigten Bewertungskriterien und deren Gewichtung aus der Entscheidung erkennbar werden.

B. Die gegen die Abweisung des Zahlungsantrags gerichtete Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die auf Zahlung von Vergütung für Überstunden und Reisezeiten gerichtete Klage zu Recht abgewiesen, da der Kläger insoweit die anspruchsbegründenden Tatsachen nicht schlüssig dargetan hat. 29

I. Zur Begründung eines Anspruchs auf Überstundenvergütung hat der Arbeitnehmer im Einzelnen darzulegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Der Arbeitnehmer muss vortragen, von welcher Normalarbeitszeit er ausgeht und dass er tatsächlich über die Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Ist streitig, ob Arbeitsleistungen erbracht wurden, hat der Arbeitnehmer darzulegen, welche (geschuldete) Tätigkeit er ausgeführt hat. Je nach der Einlassung des Arbeitgebers besteht eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast (*BAG 29. Mai 2002 - 5 AZR 370/01 - EzA BGB § 611 Mehrarbeit Nr. 10, zu V 1 der Gründe*). Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt des Weiteren voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren (*BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 319/04 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Gebäudereinigung Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 611 Mehrarbeit Nr. 1, zu II 1 a der Gründe mwN*). 30

Reisezeiten, die ein Arbeitnehmer über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Interesse des Arbeitgebers aufwendet, sind nur vergütungspflichtig, wenn dies vereinbart oder eine Vergütung „den Umständen nach“ zu erwarten ist (§ 612 Abs. 1 BGB). Eine gesetzliche Regelung, nach der Reisezeiten wie vergütungspflichtige Arbeitszeit zu bewerten sind, besteht nicht (*BAG 3. September 1997 - 5 AZR 428/96 - BAGE 86, 261 = AP BGB § 611 Dienstreise Nr. 1 = EzA BGB § 612 Nr. 20, zu III 2 b der Gründe*). 31

II. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, genügt der Vortrag des Klägers diesen Anforderungen nicht. Der Kläger hat die einzelnen Tage und Tages- 32



zeiten, an denen er gearbeitet haben will, dargelegt und den Umfang der seiner Ansicht nach vergütungspflichtigen Arbeits- und Reisezeit angegeben. Das Landesarbeitsgericht konnte jedoch von einer Beweisaufnahme über die vom Kläger behaupteten Zeiten einer Arbeitsleistung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit absehen. Das Vorbringen des Klägers war angesichts des bereits erstinstanzlich erfolgten Bestreitens der Beklagten hinsichtlich der erforderlichen Anordnung der Überstunden nicht ausreichend. Es fehlt an einer spezifizierten Angabe, wann und ggf. in welcher Form die Überstunden von der Beklagten angeordnet, gebilligt oder geduldet worden sein sollen. Ebenso wenig hat der Kläger die betriebliche Notwendigkeit für eine außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringende Arbeitsleistung dargelegt. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch die Vergütungspflicht für die geltend gemachten Reisezeiten verneint. Der Kläger hat nicht vorgetragen, dass Reisezeiten bei der Beklagten auf Grund einer ausdrücklichen betrieblichen Regelung oder üblicherweise vergütet werden.

Die in diesem Zusammenhang vom Kläger erhobene Aufklärungsrüge (§ 139 ZPO) ist unbegründet. Es kann dahinstehen, ob das Landesarbeitsgericht den Kläger auf die Unschlüssigkeit seines Vorbringens hinweisen musste. Selbst das in der Revisionsbegründung nachgeholte Vorbringen genügt den dargestellten Anforderungen nicht. Nach wie vor legt der Kläger eine Anordnung, Billigung, Duldung der Überstunden durch die Beklagte oder die Notwendigkeit der Arbeitsleistung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nicht substantiiert dar. Ebenso wenig trägt er vor, dass bei der Beklagten Reisezeiten auf Grund einer betrieblichen Regelung oder üblicherweise vergütet werden.

33

Dörner

Gräfl

Koch

U. Zachert

Becher



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

