

Aktenzeichen: 7 AZR 719/95
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 24. April 1996
- 7 AZR 719/95 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 01. Dezember 1994
- 9 Ca 20772/93 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 14. September 1995
- 2 Sa 212/95 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristung wegen programmgestaltender Tätigkeit

Gesetz:

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

Leitsatz:

Auch die Einführung und Erprobung neuer Programme kann die befristete Beschäftigung programmgestaltender Mitarbeiter durch eine Rundfunkanstalt sachlich rechtfertigen (im Anschluß an Senatsurteil vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 128/91 - AP Nr. 144 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



7 AZR 719/95

2 Sa 212/95 München

Verkündet am
24. April 1996

Siegel,
Amtsinspektorin
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 24. April 1996 durch den Richter Professor Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterin Schmidt und den Richter Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schiele und Jubelgas für Recht erkannt:



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



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts München vom 14. September
1995 - 2 Sa 212/95 - 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 darüber, ob das zwischen ihnen beste-
hende Arbeitsverhältnis infolge Befristung mit Ablauf des
31. März 1994 geendet hat.

Die Klägerin war aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom
27./29. Mai 1991 seit dem 1. Juni 1991 bei der beklagten Rund-
funkanstalt beschäftigt. Die Einstellung erfolgte befristet bis
zum 31. März 1994. Ziffer 10 des Arbeitsvertrages führt zur Be-
gründung der Befristung aus, daß diese im Zusammenhang mit der
Erprobung des neuen Hörfunkprogramms B 5 aktuell erfolge. Nach
Ziffer 6 des Vertrages gelten im übrigen die Bestimmungen des Ta-
rifvertrages des Bayerischen Rundfunks. Im November 1992 faßte
der Rundfunkrat den Beschluß, die Erprobungsphase des neuen Pro-
gramms abzuschließen. Das Programm wurde und wird fortgeführt.

Unter dem 30.9./11.10.1993 vereinbarten die Parteien einen
Nachtrag Nr. 1 zum Arbeitsvertrag, der regelte, daß die Klägerin
ab 1. Oktober 1993 als Redakteurin B (zuvor Redakteurin A) be-
schäftigt und nach Gehaltsgruppe 14 (statt bisher Gehaltsgrup-
pe 12) vergütet wird. Zu Ziffer 10 enthält dieser Nachtrag den
Vermerk: "Befristungsbegründung wie im Arbeitsvertrag vom 27. Mai



1993". Mit Schreiben vom 8. Dezember 1993 teilte der Beklagte der Klägerin mit, ihr Arbeitsverhältnis ende vertragsgemäß am 31. März 1994, ein weiteres Vertragsangebot könne ihr nicht unterbreitet werden.

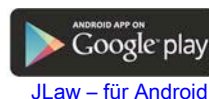
Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die ursprünglich im Arbeitsvertrag vom 27./29. Mai 1991 vereinbarte Befristung sei rechtlich durch den Nachtrag Nr. 1 zum Arbeitsvertrag in Wegfall geraten. Dieser Nachtrag stelle eine eigenständige arbeitsvertragliche Vereinbarung und nicht nur eine Ergänzung des ursprünglichen Arbeitsvertrages dar. Als solcher enthalte der Nachtrag nicht die Vereinbarung einer Befristung. Jedenfalls aber habe zum Zeitpunkt der Vereinbarung des Nachtrags kein sachlicher Grund mehr für eine Befristung bestanden, da seinerzeit die Erprobungsphase des neuen Programms bereits abgeschlossen gewesen sei. Auch die Befristung im ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 27./29. Mai 1991 sei rechtsunwirksam. Die Erprobung eines neuen Programms sei kein sachlicher Grund zur Befristung, da hierdurch das wirtschaftliche Risiko eines Fehlschlags des neuen Programms auf die Arbeitnehmer übertragen werde. Auch verstoße die Befristung gegen die Bestimmungen des Tarifvertrages. Schließlich habe die Beklagte bei ihr das Vertrauen erweckt, daß sie bei erfolgreicher Erprobung des Programms weiterbeschäftigt werde.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. März 1994 hinaus unbefristet fortbesteht;



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



2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 8. Dezember 1993, der Klägerin zugegangen am 16. Dezember 1993 nicht aufgelöst ist;
3. die Beklagte zu verurteilen, sie über den 31. März 1994 hinaus zu unveränderten Bedingungen bis zur Rechtskraft dieses Verfahrens weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, die maßgebliche Befristung im ursprünglichen Arbeitsvertrag sei durch den Nachtrag vom 30.9./11.10.1993 nicht aufgehoben worden. Die Befristung zum Zwecke der Erprobung eines neuen Programms sei durch die verfassungsrechtliche Gewährleistung der Rundfunkfreiheit gedeckt. Die spätere Fortführung des Programms sei für die Frage der Wirksamkeit der Befristung ohne Bedeutung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Feststellungsbegehren sowie das auf tatsächliche Weiterbeschäftigung gerichtete Begehren weiter.

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

Die Revision ist unbegründet.

I. Den Antrag der Klägerin auf Feststellung des unbefristeten Fortbestehens ihres Arbeitsverhältnisses über den 31. März 1994 hinaus hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei mit der Be-



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



gründung abgewiesen, daß das Arbeitsverhältnis durch rechtswirksame Befristung mit dem 31. März 1994 seine Beendigung gefunden habe.

1. Zwischen den Parteien war ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart. Die Befristung ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag vom 27./29. Mai 1991. Die dort in Ziffer 1 enthaltene Befristung bis zum 31. März 1994 ist entgegen der Ansicht der Revision nicht durch den unter dem 30.9./11.10.1993 vereinbarten Nachtrag Nr. 1 zum Arbeitsvertrag abgelöst worden.

a) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, die ursprünglich getroffene Befristungsabrede sei durch Ziffer 1 des Nachtrags nicht aufgehoben worden, da dieser nur eine Ergänzung der ursprünglichen Vertragsbestimmungen enthalte. Insbesondere Ziffer 10 des Nachtrags verdeutliche, daß die ursprünglich vereinbarte Befristung aufrechterhalten bleiben sollte.

b) Diese Würdigung ist rechtlich nicht zu beanstanden. Soweit das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt ist, daß der Nachtrag Nr. 1 zum ursprünglichen Arbeitsvertrag lediglich eine Ergänzung zu diesem Vertrag, nicht aber den Neuabschluß eines Arbeitsvertrages darstellt, beruht dies auf einer Auslegung des Nachtrags Nr. 1. Bei dieser vertraglichen Vereinbarung handelt es sich um einen nichttypischen, auf den Betrieb der beklagten Anstalt beschränkten Vertrag, dessen Auslegung revisionsrechtlich nur eingeschränkt daraufhin überprüfbar ist, ob das Gericht der Tatsacheninstanz bei seiner Wertung Rechtsbegriffe verkannt oder



wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen hat, ob die Auslegung gegen Auslegungsnormen, Denkgesetze oder die Lebenserfahrung verstößt, oder ob sie widerspruchsvoll ist (ständige Rechtsprechung, vgl. nur: Senatsurteil vom 18. August 1982 - 7 AZR 353/80 -, n.v., zu II 3 a der Gründe; BAG Urteil vom 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP Nr. 63 zu § 74 HGB, zu 1 der Gründe; BAG Urteil vom 22. September 1992, BAGE 71, 164, 171 = AP Nr. 54 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu I 2 der Gründe).

Derartige Rechtsfehler sind nicht ersichtlich. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist rechtlich möglich und berücksichtigt den Gesamtkontext der Vereinbarung. Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß im Passus "zu Ziffer 1" der Vereinbarung vom 30.9./11.10.1993 nicht auf eine Befristung hingewiesen wurde und aufgrund der Beendigung der Erprobungsphase zum Zeitpunkt des Nachtrags sei der Passus zu Ziffer 10 des Nachtrags sinnwidrig, zeigt sie damit ebenfalls keine revisiblen Rechtsfehler auf. Im Gegenteil spricht der Hinweis auf die zum Zeitpunkt der Vereinbarung des Nachtrags bereits abgeschlossene Erprobungsphase gerade dafür, daß durch den Nachtrag die Rechtsbeziehungen der Parteien eben nicht vollständig auf eine neue vertragliche Grundlage gestützt werden sollten. Aus Ziffer 10 des Nachtrags ergibt sich ungeachtet der nicht neuerlichen Erwähnung der Befristung in Ziffer 1, daß die Beklagte an der im ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbarten Befristung festhalten wollte. Wie bereits die Verwendung des Begriffs "Nachtrag" ergibt, sollte dieser den ursprünglichen Arbeitsvertrag lediglich ergänzen, nicht aber ablösen.



2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die vereinbarte Befristung einer Befristungskontrolle unterzogen und hierbei auf den ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 27./29. Mai 1991 abgestellt.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (seit Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, vgl. etwa Urteil vom 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 - AP Nr. 162 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 a der Gründe; Urteil vom 20. Oktober 1993 - 7 AZR 657/92 - AfP 1994, 72, zu I 2 b bb der Gründe), ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 620 BGB grundsätzlich möglich. Wird jedoch dem Arbeitnehmer durch die Befristung der Schutz zwingender Kündigungsschutzbestimmungen entzogen, so bedarf die Befristung eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes. Fehlt es an einem sachlichen Grund für die Befristung, so liegt eine objektiv funktionswidrige und deshalb objektiv mißbräuchliche Vertragsgestaltung vor mit der Folge, daß sich der Arbeitgeber auf die Befristung nicht berufen kann (statt vieler: Senatsurteil vom 4. April 1990, BAGE 65, 86, 94 = AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 -, aa0).

b) Das Landesarbeitsgericht hat für die Befristungskontrolle zu Recht auf den Vertrag vom 27./29. Mai 1991 abgestellt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (seit Urteil vom 8. Mai 1985, BAGE 49, 73, 79 = AP Nr. 97 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe) ist zwar bei mehreren hintereinander gereihten



Arbeitsverhältnissen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Wie bereits ausgeführt, ist das Landesarbeitsgericht jedoch in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zu dem Ergebnis gelangt, daß der Nachtrag Nr. 1 zum ursprünglichen Arbeitsvertrag die im ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung nicht abgelöst hat, so daß sich dieser Nachtrag nicht als eigenständige, ein neues Arbeitsverhältnis begründende Vereinbarung darstellt.

3. Auch die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die vorliegende Befristung in dem demnach maßgeblichen Vertrag vom 27./29. Mai 1991 sei durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt, ist rechtsfehlerfrei.

a) Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle unterliegt. Die Würdigung des Berufungsgerichts zum Vorliegen eines Sachgrundes kann nur auf eine Verkennung von Rechtsbegriffen oder Verletzung von Denkgesetzen oder Erfahrungssätzen oder daraufhin überprüft werden, ob wesentliche Umstände des Einzelfalles übersehen worden sind (ständige Rechtsprechung, BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 1 der Gründe, m.w.N.; BAG Urteil vom 16. August 1995 - 7 AZR 1044/94 -, n.v., zu 3 a der Gründe).



b) Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, allein die Unsicherheit, ob aufgrund der Erprobung des neu eingeführten Programms B 5 später noch ein Arbeitskräftebedarf bestehen werde, könne für sich allein die Befristung nicht rechtfertigen. Bei Auslegung und Anwendung des Begriffs des sachlichen Grundes müßten jedoch die sich aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG ergebenden verfassungsrechtlichen Anforderungen berücksichtigt werden, soweit es um die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen mit programmgestaltenden Mitarbeitern gehe. Die Rundfunkfreiheit umfasse auch die Freiheit der Rundfunkanstalt, neue Programme einzuführen, diese zu erproben und ggf. wieder einzustellen. Im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung sei die programmgestaltende Funktion der Klägerin zu berücksichtigen. Ohne den Abschluß befristeter Arbeitsverträge wäre der Beklagte gezwungen, bei Einstellung des Programms entweder betriebsbedingt zu kündigen oder die im Rahmen des probeweise eingeführten Programms beschäftigten Mitarbeiter anderweitig unterzubringen, was eine erhebliche Beeinträchtigung der Rundfunkfreiheit darstellen würde.

c) Auch diese Würdigung enthält keinen Rechtsfehler. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß sich die sachliche Rechtfertigung der Befristung nicht allein aus der Tatsache der Erprobung des Programms B 5, d.h. aus der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Ungewißheit, ob das Programm fortgeführt wird, ergibt. Es entspricht der Rechtsprechung des Senats, daß allein die Ungewißheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs als Sachgrund für eine Befristung nicht aus-



reicht (Urteil vom 3. Dezember 1986, BAGE 54, 10 = AP Nr. 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 - AP Nr. 162 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 16. August 1995 - 7 AZR 1044/94 -, zu 3 c aa der Gründe). Das Landesarbeitsgericht ist vielmehr zutreffend davon ausgegangen, daß im vorliegenden Fall nicht allein die Ungewißheit über die Entwicklung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs maßgeblicher Befristungsgrund war, sondern daß aufgrund des grundgesetzlich gewährleisteten Schutzes der Rundfunkfreiheit bei Auslegung und Anwendung des Begriffs des sachlichen Grundes die verfassungsrechtlichen Anforderungen des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG zu beachten sind. Nach dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 - AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit (ebenso: BVerfG Beschluß vom 28. Juni 1983 - 1 BvR 525/82 - AP Nr. 4 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit, zu II 2 a der Gründe; BVerfG Beschluß vom 3. Dezember 1992 - 1 BvR 1462/86 - AP Nr. 5 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit, zu 2 b der Gründe; so auch BAG Urteil vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 128/91 - AP Nr. 144 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 a der Gründe) betrifft die verfassungsrechtliche Gewährleistung der Rundfunkfreiheit auch das Recht der Rundfunkanstalten, frei von fremdem, insbesondere staatlichem Einfluß über Auswahl, Einstellung und Beschäftigung der an Hörfunk- oder Fernsehsendungen inhaltlich gestaltend mitwirkenden Rundfunkmitarbeiter zu bestimmen. Grundsätzlich beinhaltet dies auch die Entscheidung darüber, ob Mitarbeiter fest oder nur auf eine gewisse Dauer beschränkt beschäftigt werden, mithin die Befugnis, den jeweils geeigneten Vertragstypus zu wählen. Diese arbeits-

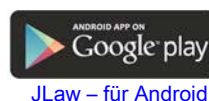


rechtlichen Konsequenzen rechtfertigen sich aus der von Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleisteten Programmfreiheit im Sinne eines Verbotes nicht nur staatlicher, sondern jeder fremden Einflußnahme auf Auswahl, Inhalt und Gestaltung der Programme im Interesse umfassender Information und Wiedergabe der Vielfalt der Meinungen. Die Erfüllung der Aufgabe des Rundfunks, ein Programmangebot zur Verfügung zu stellen, das der gebotenen Vielfalt der Meinungen Rechnung trägt, setzt voraus, daß Sendungen von Personen gestaltet werden, die in der Lage sind, die gebotene Vielfalt in das Programm einzubringen, so daß die Erfüllung der Aufgaben des Rundfunks auch von der Herstellung und Aufrechterhaltung von deren personellen Grundlagen abhängt.

Diesen Erwägungen ist nicht nur im Hinblick auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit programmgestaltenden Mitarbeitern, die im Rahmen eines bereits dauerhaft eingerichteten Programms beschäftigt werden sollen, sondern auch bei der Beschäftigung von programmgestaltenden Mitarbeitern im Rahmen der Einführung und Erprobung neuer Programme zu folgen. Der Senat hat bereits im Urteil vom 11. Dezember 1991 (- 7 AZR 128/91 - AP Nr. 144 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 g der Gründe) ausgeführt, daß die Rundfunkfreiheit auch das Recht der Rundfunkanstalten umfaßt, die Programm- und Organisationsstrukturen zu ändern und den dafür erforderlichen Mitarbeiterwechsel sicherzustellen. Die Entscheidung, ein neues Programm mit eigener Prägung einzuführen, dieses in der Erprobung zu ändern oder wieder einzustellen, ist vom verfassungsrechtlichen Schutz der Programmfreiheit im Sinne der Programmgestaltungsfreiheit umfaßt.



Auch eine solche Entscheidung dient der Erfüllung des Auftrags des Rundfunks, der gebotenen Vielfalt von Meinungen Rechnung zu tragen. Die gebotene Programm- und Meinungsvielfalt läßt sich nicht nur innerhalb eines Programms, sondern auch bei Betreiben mehrerer Programme realisieren. Die Entscheidung, diese Aufgabe des Rundfunks durch Betreiben mehrerer Programme zu erfüllen, unterscheidet sich strukturell nicht von der Entscheidung, ein bereits bestehendes Programm in einer diesen Anforderungen entsprechenden Weise zu gestalten und ist damit Teil der durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG geschützten Programmgestaltungsfreiheit. Die eventuelle Entscheidung, ein Programm nicht fortzuführen, erschöpft sich damit nicht in der Aufgabe eines unwirtschaftlichen Teilbereichs, sondern stellt sich als Programmgestaltungsentscheidung dar, da sich hierdurch die Struktur des Gesamtangebots einer Rundfunkanstalt verändert. Gleiches gilt bei eventuellen Änderungen von Angebot, Ausgestaltung oder Präsentation des neuen Programms innerhalb einer Erprobungsphase, um etwa im Erprobungsbetrieb gewonnenen Erfahrungen und Reaktionen Rechnung tragen zu können. Auch das Bundesverfassungsgericht (Beschuß vom 13. Januar 1982, aaO, zu C II 1 b der Gründe und Beschuß vom 3. Dezember 1992, aaO, zu 2 b der Gründe) ordnet solche Strukturentscheidungen der verfassungsrechtlich geschützten Programmfreiheit zu, wenn es etwa erforderliche Änderungen der Programmstruktur gerade als Beispiel für eine Situation heranzieht, in der Rundfunkanstalten durch die ausschließliche Beschäftigung ständiger fester Mitarbeiter daran gehindert sein können, den Erfordernissen ihres Programmauftrags durch den Einsatz von jeweils für die Aufgabe qualifizierten Mitarbeitern gerecht zu werden. Würden im Rahmen



der Erprobung eines neuen Programms nur festangestellte Mitarbeiter beschäftigt, würde dies die Programmgestaltungsfreiheit beeinträchtigen. Zum einen würde die zur Erfüllung des Programmauftrags bei Strukturveränderungen erforderliche Flexibilität eingeschränkt. Zum anderen hätte dies unter Umständen auch Konsequenzen auf die personelle Zusammensetzung und damit inhaltliche Ausgestaltung der anderen Programme, da im Falle betriebsbedingter Kündigungen eine betriebsbezogene Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) durchzuführen wäre und bei größerer sozialer Schutzbedürftigkeit eines der in dem Erprobungsprogramm beschäftigten Arbeitnehmers ein vergleichbarer Mitarbeiter in einem anderen Programm gekündigt werden müßte. Hierdurch wäre die durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gerade auch geschützte Freiheit, ohne fremden Einfluß über die personelle Auswahl der Rundfunkmitarbeiter zu entscheiden, in bezug auf die Stelle des sozial weniger schutzbedürftigen Mitarbeiters beeinträchtigt.

d) Das Landesarbeitsgericht hat ferner zutreffend erkannt, daß dann, wenn der Schutzbereich der Rundfunkfreiheit tangiert ist, eine einzelfallbezogene Abwägung zwischen dem Bestandsschutz des Arbeitnehmers und den bei Bejahung des Bestandsschutzes zu erwartenden Auswirkungen auf die Rundfunkfreiheit vorzunehmen ist. Nach dem Urteil des Senats vom 11. Dezember 1991 (- 7 AZR 128/91 -, aaO, zu III 1 b der Gründe) sind die Belange der Rundfunkanstalt und der Mitarbeiter 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, 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 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, kann auch die gebotene Interessenabwägung als Teilelement der rechtlichen Prüfung eines sachlichen Grundes nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegen.

Jedenfalls unter Anlegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat die abwägungserheblichen Tatsachen, nämlich die programmgestaltende Funktion der Klägerin einerseits und die möglichen Auswirkungen bei Annahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf die Rundfunkfreiheit des Beklagten andererseits der Abwägung zugrunde gelegt und insoweit alle wesentlichen Umstände des Einzelfalles berücksichtigt. Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß die Klägerin nur eine unter vielen Redakteuren ohne herausgehobenen Status, höhere Verantwortung und ohne großen Einfluß auf die Programmgestaltung gewesen sei, greift dieser Einwand nicht durch. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zum Inhalt der Tätigkeit der Klägerin im einzelnen keine Feststellungen getroffen. Ausweislich des Arbeitsvertrages und



nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Klägerin jedoch als Redakteurin beschäftigt. Aufgabe eines Redakteurs ist es, Beiträge zu beschaffen und zu redigieren oder auch selbst Beiträge zu verfassen (vgl. Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1983, Stichwort: Redakteur). Eine solche Tätigkeit ist programmgestaltend, da durch die Auswahl zu beschaffender Beiträge bzw. das Verfassen eigener Beiträge zwangsläufig Einfluß auf die inhaltliche Gestaltung des Programms genommen wird. Nach der in den Tatsacheninstanzen nicht bestrittenen Behauptung des Beklagten bestand das Redaktionsteam aus insgesamt 32 Redakteuren. Bei einem ganztätig gesendeten Programm kann nicht davon ausgegangen werden, daß der Einfluß des einzelnen Redakteurs nur völlig unbedeutend ist. Soweit die Revision der Ansicht ist, aus dem Urteil des Senats vom 11. Dezember 1991 (- 7 AZR 128/91 -, aa0) ergebe sich, daß im Rahmen der Abwägung der Bestandsschutz der Arbeitnehmer gegenüber der Rundfunkfreiheit nur dann zurücktreten müsse, wenn der programmgestaltende Mitarbeiter einen besonders starken Einfluß auf das Programm hatte und für die Programmgestaltung in herausragender Weise Verantwortung trage, läßt sich dies der angezogenen Entscheidung nicht entnehmen. Die diesbezüglichen Ausführungen des Senats beziehen sich lediglich auf die Funktion der im damaligen Verfahren betroffenen Klägerin. Im Gegenteil hat der Senat in der genannten Entscheidung (zu III 1 c aa der Gründe) ausgeführt, daß es unerheblich ist, 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 mit prägen.

e) Der vom Landesarbeitsgericht angenommene Befristungsgrund der programmgestaltenden Tätigkeit der Klägerin lag bei Abschluß des Arbeitsvertrages vom 27./29. Mai 1991 tatsächlich vor. Daß in Ziffer 10 des Vertrages zur Befristungsbegründung auf die Erprobung des neuen Hörfunksprogramms B 5 aktuell abgestellt wurde und der Beklagte damit nicht ausdrücklich die programmgestaltende Funktion der Klägerin als Befristungsgrund angegeben hat, ist unerheblich. Bedarf es für die Befristung eines sachlichen Grundes, so genügt grundsätzlich, daß dieser bei Vertragsabschluß objektiv vorliegt. Nicht erforderlich ist, ob er Vertragsinhalt geworden ist oder daß der Arbeitgeber ihn bei Vertragsabschluß mitgeteilt hat (BAG Urteil vom 8. Dezember 1988, BAGE 60, 282, 287 = AP Nr. 6 zu § 1 BeschFG 1985, zu 2 der Gründe; KR-Lipke, 4. Aufl., § 620 BGB Rz 151, m.w.N.). Enthält der Arbeitsvertrag eine Begründung zur Befristung des Arbeitsverhältnisses und entfernt sich der dann später zur Rechtfertigung der Befristung geltend gemachte Grund in erheblichem Maße von der ursprünglichen Begründung, so kann dies zwar ein Indiz dafür sein, daß der nunmehr geltend gemachte Grund zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses tatsächlich nicht vorlag. Im Entscheidungsfall läßt sich indessen bereits eine erhebliche Abweichung zwischen ursprünglicher Begründung und nunmehr im Verfahren geltend gemachter Argumentation zur sachlichen Rechtfertigung nicht feststellen. Wie bereits ausgeführt, ist die Einführung und Erprobung eines neuen Programms unmittelbarer Ausfluß der Rundfunkfreiheit, so daß sich der im Arbeitsvertrag angegebene Befristungsgrund nicht nur oder gar in



erster Linie als Befristung wegen der unsicheren Entwicklung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs verstehen läßt. Auch aus dem einzelvertraglich in Ziffer 6 des Arbeitsvertrages vom 27./29. Mai 1991 einbezogenen Tarifvertrag für den Bayerischen Rundfunk ergibt sich nichts anderes. Dieser Tarifvertrag sieht unter Ziffer 223.3 bei Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages als notwendigen Inhalt des Arbeitsvertrages nur die Angabe der Dauer des Vertrages, nicht jedoch weitere detaillierte Angaben zum Befristungsgrund vor.

f) Auch die vorliegend gewählte Befristungsdauer spricht nicht gegen das tatsächliche Vorliegen des vom Landesarbeitsgericht angenommenen sachlichen Grundes. Nach der Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 26. August 1988, BAGE 59, 265, 271 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III der Gründe; Urteil vom 16. August 1995 - 7 AZR 1044/94 -, n.v., zu 3 c der Gründe) kann zwar die von den Parteien vereinbarte Vertragsdauer Rückschlüsse darauf zulassen, ob der Sachgrund für die Befristung tatsächlich vorliegt oder nur vorgeschoben ist. Überschreitet die vereinbarte Vertragsdauer deutlich den für den geltend gemachten Befristungsgrund angemessenen zeitlichen Rahmen, so kann dies dafür sprechen, daß der geltend gemachte sachliche Grund tatsächlich nicht vorgelegen hat.

Das Landesarbeitsgericht hat indessen insoweit rechtsfehlerfrei darauf abgestellt, bei Vertragsabschluß habe insbesondere im Hinblick auf eine für Ende August 1993 erwartete Auswertung einer Media-Analyse noch nicht festgestanden, ob die Erprobungsphase des Programms bereits zu einem früheren Zeitpunkt abgeschlossen



werden würde. Unter Berücksichtigung des Programmerprobungszwecks ergibt damit die gewählte Befristungsdauer keinen Anhaltspunkt dafür, daß der sachliche Grunde bei Vertragsabschluß nicht tatsächlich vorgelegen habe.

4. Ungeachtet der Frage beiderseitiger Tarifgebundenheit verstieß die Vereinbarung einer Befristung auch nicht gegen die maßgeblichen tarifvertraglichen Bestimmungen des Tarifvertrages für den Bayerischen Rundfunk. Die tarifvertragliche Höchstbefristungsdauer von drei Jahren (Ziffer 253) wurde nicht überschritten. Auch ein Verstoß gegen Ziffer 252 des Tarifvertrages läßt sich nicht feststellen. Zum einen hat das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf abgestellt, daß es sich insoweit um eine nicht abschließende Sollvorschrift handelt. Zum anderen läßt sich die Befristung im Entscheidungsfalle auch Ziffer 252.3 des Tarifvertrages zuordnen. Aufgrund der Besonderheiten, die sich im Hinblick auf die Zulässigkeit von Befristungen bei programmgestaltenden Mitarbeitern aufgrund der verfassungsrechtlich gewährleisteten Rundfunkfreiheit ergeben, sind in der Berufsgruppe der Redakteure befristete Arbeitsverhältnisse üblich.

5. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht schließlich zu dem Ergebnis gelangt, daß es dem Beklagten weder unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmißbrauchs noch aus Gründen des Vertrauensschutzes verwehrt ist, sich auf die wirksam vereinbarte Befristung zu berufen. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, daß dem Arbeitgeber die Berufung auf eine an sich wirksame Befristung nicht nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des



§ 226 BGB oder bei einem Verstoß gegen die guten Sitten verwehrt ist (BAG Großer Senat Beschluß vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu D 2 der Gründe; BAG Urteil vom 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP Nr. 4 zu § 91 AFG, zu II 2 der Gründe), sondern auch, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers damit rechnen konnte, im Anschluß an den Zeitvertrag weiterbeschäftigt zu werden (BAG Urteil vom 26. April 1995, aa0; BAG Urteil vom 16. März 1989 - 2 AZR 325/88 - AP Nr. 8 zu § 1 BeschFG 1985, zu II 3 der Gründe). Anhaltspunkte für eine schikanöse Nichtweiterbeschäftigung der Klägerin bestehen ebensowenig wie für einen Verstoß gegen die guten Sitten. Auch der Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes rechtfertigt keine andere rechtliche Beurteilung. Zur Entstehung eines Vertrauensschutzes genügt es nicht, daß der Arbeitnehmer subjektiv erwartet, der Arbeitgeber werde ihn nach Fristablauf weiterbeschäftigen, soweit die für die Befristung maßgeblichen sachlichen Gründe bis dahin bedeutungslos geworden sind (BAG Urteil vom 16. März 1989, aa0, zu II 3 c der Gründe; BAG Urteil vom 26. April 1995, aa0, zu II 2 der Gründe). Erforderlich ist vielmehr, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dieser Erwartungshaltung durch sein Verhalten bei Vertragsabschluß oder während der Dauer des Vertrages eindeutig bestärkt. Eine Bestärkung in diesem Sinne bei Vertragsabschluß ist nicht gegeben. Die Klägerin hat im Rahmen des Berufungsverfahrens die Ansicht vertreten, die Erweckung von Vertrauen folge bereits aus der Formulierung der Befristungsbegründung in Ziffer 10 des Arbeitsvertrages. Diese Formulierung erwecke das Vertrauen in die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei erfolgreicher Erprobung



des Senders. Hiergegen spricht bereits der Umstand, daß die Parteien keine Zweck-, sondern eine reine Zeitbefristung vereinbart haben. Zum anderen bezieht sich unter Berücksichtigung der Tätigkeit der Klägerin und den durch die verfassungsrechtlich gewährleistete Rundfunkfreiheit zu beachtenden Vorgaben diese Befristungsbegründung nicht nur auf die Frage der Fortführung oder Einstellung des neuen Programms. Der Begriff der Erprobung läßt nicht nur die Alternativen Einstellung oder Fortführung des Programms, sondern auch die Möglichkeit einer inhaltlichen Veränderung des neuen Programms zu, wobei auch eine solche inhaltliche Umgestaltung aufgrund der Abhängigkeit des Inhalts des Programms von den programmgestaltenden Mitarbeitern personelle Veränderungen bedingen konnte.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist auch nicht zu beanstanden, soweit es die Erweckung besonderen Vertrauens nach Vertragsabschluß verneint hat. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt, daß allein die Weiterbeschäftigung der Klägerin nach Abschluß der Erprobungsphase ein solches Vertrauen nicht wecken konnte, da der Beklagte sich über die Befristung hinaus keine Kündigungsmöglichkeit vorbehalten hat und insoweit zur Beschäftigung der Klägerin bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer verpflichtet war. Auch die Vereinbarung des Nachtrags Nr. 1 zum Arbeitsvertrag konnte ein solches Vertrauen nicht begründen. Im Nachtrag "zu Ziffer 10" hat der Beklagte auf die Befristungsbegründung des ursprünglichen Arbeitsvertrages verwiesen. Der Klägerin mußte deshalb bewußt sein, daß der Beklagte unabhängig von der Beendigung der Erprobungsphase an der ursprünglich vereinbarten Befristung festhalten wollte.



II. Die Revision ist auch hinsichtlich des Feststellungsantrags, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die Kündigung vom 8. Dezember 1993 nicht aufgelöst worden, zurückzuweisen. Denn auch dieser Antrag ist in den Vorinstanzen zu Recht erfolglos geblieben.

Ausweislich der Klageschrift vom 29. Dezember 1993 wurde er bereits erstinstanzlich nur "höchstvorsorglich für den Fall (gestellt), daß das Gericht dem Schreiben vom 8. Dezember 1993 gleichwohl Kündigungscharakter beimißt". Für diesen Fall sollte er mithin den Eintritt der Rechtsfolge des § 7 KSchG verhindern. Da dieser Fall indessen nicht eingetreten ist, kommt dem Antrag keine eigenständige rechtliche Bedeutung zu, zumal das Arbeitsverhältnis auch ohne Rücksicht auf eine etwaige Kündigung bereits durch die vereinbarte Befristung wirksam beendet worden ist.

III. Da das Arbeitsverhältnis infolge der wirksam vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. März 1994 geendet hat, besteht auch kein Anspruch der Klägerin auf tatsächliche Weiterbeschäftigung über diesen Zeitpunkt hinaus.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Steckhan

Düwell

Schmidt

Schiele

Jubelgas





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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)