

**8 Sa 541/15**  
3 Ca 14162/14  
(ArbG München)

Verkündet am: 11.05.2016

Aumeier  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwältin B.  
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.  
vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin  
C.  
diese vertreten durch die C.  
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, C-Stadt

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dyszak und die ehrenamtlichen Richter Bergmüller und Katte

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 08.04.2015 - 3 Ca 14162/14 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristung sowie um die Wirksamkeit vorsorglich erklärter Kündigungen der Beklagten.

Die Beklagte ist eine Fernsehproduktionsfirma, die für das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF) die Krimiserie „E“ produziert. Der am 00.00.00 geborene Kläger ist Schauspieler und verkörperte in dieser Serie seit den 1980er Jahren die Rolle des Kommissars „F“.

Der Kläger und die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin schlossen für einzelne oder mehrere Folgen der Krimiserie jeweils Einzelverträge, insgesamt 274 Verträge. In der Zeit von 1998 bis 2013 wurden Rahmenverträge jeweils für ein Jahr geschlossen, die durch Einzelverträge konkretisiert wurden.

Der Zusammenarbeit der Parteien lag zuletzt der Schauspielervertrag vom 12./14.10.2014 zugrunde. Darin ist unter Ziffer 1 geregelt, dass der Produzent den Vertragspartner für die Rolle des „F“ engagiert. In Ziffer 2.1 wurden die Drehtage, beginnend am 17.10.2014 und endend mit dem 18.11.2014, aufgeführt. Der Vertrag bezog sich auf die Folgen Nr. 391 und Nr. 392 der Serie. In Nr. 392 endete die Rolle des „F“.

Der Kläger erhielt im Jahr 2014 für jeden der 51 Drehtage eine Vergütung von € 2.000,00 brutto, mithin im Monatsdurchschnitt eine Vergütung von € 8.500,00 brutto.

Mit Schreiben vom 21.11.2014 (vgl. Anlage K 4; Blatt 47 d. A.) erklärte die Beklagte unter (zutreffendem) Hinweis auf eine (mündliche) Mitteilung vom 17.09.2014, dass das Vertragsverhältnis aufgrund der zeitlichen Befristung des Schauspielervertrages vom 12./14.10.2014 geendet habe, und vorsorglich, dass der Zweck des Engagements erreicht worden sei.

Mit Schreiben vom 02.12.2014 kündigte die Beklagte das Vertragsverhältnis vorsorglich außerordentlich sowie hilfsweise ordentlich zum nächst zulässigen Zeitpunkt.

Mit Klage vom 09.12.2014, am selben Tage beim Arbeitsgericht München eingegangen und der Beklagten am 18.12.2014 zugestellt, wandte sich der Kläger gegen die Beendigung des Vertragsverhältnisses.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, die Befristung des zuletzt vereinbarten Schauspielervertrages sei unwirksam. Ein Sachgrund sei erforderlich, aber nicht gegeben. Bereits die Dauer der Beschäftigung von insgesamt 28 Jahren spreche dagegen, dass diese Kettenbefristung durch einen Sachgrund gerechtfertigt sein könne.

Er bestreite, dass das ZDF beschlossen habe, die Rolle des „F“ mit Beendigung der Folge 392 wegfällen zu lassen. Die Beklagte, die mindestens zwölf Arbeitnehmer beschäftige, könne sich auf eine wirksame Befristung schon deshalb nicht berufen, weil sie nicht Trägerin der Rundfunkfreiheit sei, da sie nur Produktionen für einen Sender zuliefere. Selbst wenn sie Grundrechtsträgerin wäre, würde ihr dies nicht helfen. Denn der Kläger sei als weisungsgebundener Schauspieler nicht gestaltend tätig gewesen, was sein „Heraus-schreiben“ aus der Serie eindrucksvoll beweise.

Die Beklagte könne sich auch nicht auf die Kunstfreiheit stützen. Wenn, wie sie behaupte, nur das ZDF über Inhalt und Gestaltung der Serie bestimme, sei die Beklagte nicht Trägerin des Grundrechts. Selbst wenn die Beklagte den Schutz der Kunstfreiheit in Anspruch

nehmen könnte, wäre hierdurch eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses über einen Zeitraum von 28 Jahren nicht zu rechtfertigen. Die Befristung sei rechtsmissbräuchlich erfolgt, wie eine Würdigung der Umstände des Falles ergebe.

Das von der Beklagten behauptete Innovationsbedürfnis sei nicht ersichtlich. Dagegen, dass es vorliege, spreche auch, dass in der Serie „E“ nur zwei Nebenrollen, darunter die des „F“, ausgetauscht worden seien.

Im Rahmen der Interessenabwägung sei jedenfalls unter Beachtung des Art. 12 GG zu berücksichtigen, dass der Kläger seit seinem 21. Lebensjahr die Rolle verkörpert habe und sich nicht, wie andere Schauspieler, vor seinem Engagement in der Serie „E“ eine eigene schauspielerische Karriere aufgebaut habe. Er sei seit 1986 fast ausschließlich für die Beklagte tätig gewesen.

Auch der Sachgrund des nur vorübergehenden Bedarfs liege nicht vor. Dagegen spreche bereits die Anstellung in einem Zeitraum von 28 Jahren. Im Übrigen verkenne die Beklagte Voraussetzungen und Zweck des § 14 Abs. 2 Nr. 1 TzBfG.

Er berufe sich auch darauf, dass eine unwirksame Kettenbefristung vorliege. Bis Ende 2014 sei das Vertragsverhältnis durch Kettenbefristungen ausgestaltet gewesen. Die in den Rahmenverträgen jeweils enthaltene Option für das folgende Jahr sei immer am Jahresende ausgeübt worden. Die in 2014 eingeführte Praxis, nur noch Verträge für jeweils zwei Folgen abzuschließen, stehe der Annahme einer Kettenbefristung nicht entgegen. Unterbrechungen von ein bis zwei Monaten seien hinsichtlich der Gesamtdauer nicht geeignet, das Kettenarbeitsverhältnis zu zerreißen. Die Beschäftigungsdauer im Sinne der Sozialversicherung habe im Jahre 2014 90 Tage betragen. Er sei in diesem Jahr in fast jedem Monat, mit Ausnahme von Januar, Juni und September, für die Beklagte tätig gewesen. Unter Berücksichtigung des ihm zustehenden Urlaubs ergebe sich ein Beschäftigungszeitraum ohne relevante Unterbrechungen. Er habe sich de facto das gesamte Jahr über für die Beklagte zur Verfügung halten müssen, um seine vertraglichen Verpflichtungen erfüllen zu können. Die Information über die Drehtage und die Unterzeichnung der Verträge seien stets sehr kurzfristig erfolgt. Die Drehpläne seien auch kurzfristig geändert worden. Die Annahme von Rollen, die der Serienrolle ähnelten, sei ihm für die Vertrags-

dauer untersagt worden; nach Nr. 11.2 der AGB sei eine Zustimmung der Beklagten erforderlich gewesen. Für einen Missbrauch der Befristungen sprächen insbesondere Anzahl und Dauer der Verträge, mit denen der Kläger für immer dieselbe Rolle beschäftigt worden sei.

Die Ankündigung, dass die Rolle ende, sei nur mit einem Vorlauf von etwa zwei Monaten, angesichts der Gesamtbeschäftigungsdauer also zu knapp, erfolgt. Die Serie laufe seit 1977; angesichts dessen handle es sich um eine durchgehende Produktion.

Für die außerordentliche Kündigung fehle es an einem wichtigen Grund. Auch die ordentliche Kündigung sei unwirksam; die Beklagte unterliege dem Kündigungsschutzgesetz.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht zuletzt beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der zuletzt mit Schauspielervertrag vom 12.10.2014 / 14.10.2014 vereinbarten Befristung beendet ist.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers auch durch die schriftliche außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 02.12.2014, zugegangen am 03.12.2014 nicht aufgelöst ist.
3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die schriftliche ordentliche Kündigung der Beklagten vom 02.12.2014, zugegangen am 03.12.2014 nicht aufgelöst ist.
4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet.
5. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zu unveränderten Bedingungen über den 18.11.2014 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt:

Klageabweisung.

Die Beklagte hat vor dem Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, die Befristung des zuletzt abgeschlossenen Schauspielervertrages sei wirksam. Das ZDF sei für die inhaltliche Ausgestaltung, insbesondere für die Drehbücher und die Rollenbesetzungen, verantwortlich; sie habe dies der Beklagten vorgegeben. Das ZDF habe beschlossen, dass die Rolle des Klägers mit Beendigung der Folge 392 ersatzlos weg falle. Die Serie sollte künstlerisch weiterentwickelt werden, um damit auch dem Publikumsinteresse und dem bestehenden Innovationsbedürfnis gerecht zu werden. Auch ein „Serien-Klassiker“ brauche Veränderungen, zumal dann, wenn – wie hier – die Einschaltquote bei den jüngeren Zuschauern aus Sicht des ZDF kritisch zu betrachten war.

Die Befristung sei daher nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG wegen der Eigenart der Arbeitsleistung zulässig. Sie verweise auf die Rechtsprechung des BAG zu den sogenannten programmgestaltenden Mitarbeitern. Schauspieler zählten zu den programmgestaltenden Mitarbeitern in diesem Sinne. Arbeitsverträge mit ihnen könnten wegen des sogenannten Innovationsbedürfnisses mit Blick auf Art. 5 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 3 GG befristet abgeschlossen werden.

Im Übrigen liege auch der Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor. Die Produktion der Folgen Nr. 391 und Nr. 392 habe ein befristetes, drittmittelfinanziertes Projekt, eine Auftragsproduktion des ZDF, dargestellt. Bei Abschluss des letzten Schauspielervertrages sei der Wegfall der Rolle des Klägers und auch ihre künftig fehlende Finanzierung im Schauspielereinsatz bekannt gewesen; der Kläger habe davon seit dem 17.09.2014 gewusst.

Es liege auch keine Kettenbefristung vor, da es bereits an Vertragsverlängerungen fehle. Für jede Folge seien befristete Verträge abgeschlossen worden, und zwischen diesen einzelnen Produktionen hätten zeitliche Abstände, zum Teil von mehreren Monaten, gele-

gen. Zwischen dem hier maßgeblichen und dem vorangegangenen Schauspielervertrag liege ein Zeitraum von 2,5 Monaten. So könne auch von einer „durchgehenden Beschäftigung“ keine Rede sein. Weitere Engagements des Klägers seien ohne weiteres möglich gewesen. Dies ergebe sich aus der Zahl der Drehtage und der Möglichkeit, „Sperrtermine“ mitzuteilen. Er habe solche auch wahrgenommen.

Sie beschäftige insgesamt drei festangestellte Mitarbeiter und etwa 20 bis 25 für die jeweilige Produktionsdauer befristet beschäftigte Arbeitnehmer. Auf die Wirksamkeit der Kündigungen komme es wegen der wirksamen Befristung jedoch nicht an. Sie rechtfertigten sich aber aus dem Wegfall der Rolle des „F“.

Mit Endurteil vom 28.04.2015 - 3 Ca 14162/14 - hat das Arbeitsgericht München die Klage abgewiesen.

Zur Begründung wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Die Klageanträge Nr. 4 und 5 seien bereits unzulässig; es sei nicht vorgetragen, dass die Beklagte weitere Beendigungstatbestände gesetzt oder mit solchen konkret gedroht habe.

Im Übrigen sei die Klage unbegründet. Das Vertragsverhältnis der Parteien sei durch den zuletzt abgeschlossenen, befristeten Schauspielervertrag wirksam beendet worden. Die Befristung sei wegen der Eigenart der Arbeitsleistung wirksam nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages sei nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sei. Ein sachlicher Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG liege vor, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertige. Zu den von dieser Vorschrift erfassten Arbeitsverhältnissen, bei denen eine Befristung wegen der Art der Tätigkeit ohne Hinzutreten eines weiteren Sachgrundes vereinbart werden könne, zählten im Anschluss an die ständige Rechtsprechung des BAG die Arbeitsverhältnisse der sog. programmgestaltenden Mitarbeiter. Das folge aus der Notwendigkeit, bei der Auslegung des Begriffs des sachlichen Grundes i. S. d. § 14 Abs. 1

TzBfG die für Rundfunkanstalten und die für sie tätigen Gesellschaften durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleistete Rundfunkfreiheit zu berücksichtigen. Die Befristung eines Arbeitsvertrags zwischen einer Rundfunkanstalt oder einer für diese tätigen Gesellschaft und einem programmgestaltenden Mitarbeiter könne demnach nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt sein. Der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz gesetzlich ausgestaltete arbeitsrechtliche Bestandsschutz begrenze als allgemeines Gesetz nach Art. 5 Abs. 2 GG nicht nur die Rundfunkfreiheit, sondern werde auch seinerseits durch die Freiheit des Rundfunks begrenzt. Der Schutz des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG umfasse das Recht der Rundfunkanstalten und der für diese tätigen Gesellschaften, 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 schließe dies auch die Entscheidung darüber ein, ob Mitarbeiter fest oder nur für eine vorübergehende Dauer beschäftigt werden. Allerdings komme der Rundfunkfreiheit gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an einer Dauerbeschäftigung kein genereller Vorrang zu. Sei der Schutzbereich der Rundfunkfreiheit berührt, seien die Belange der Rundfunkanstalten und des betroffenen Arbeitnehmers im Einzelfall abzuwägen (BAG vom 26.07.2006 - 7 AZR 495/05, Rn. 10 ff.).

Bei der Auslegung des Befristungstatbestandes des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG sei über die Aspekte der Rundfunkfreiheit hinausgehend auch das Grundrecht von Arbeitgebern auf Kunstfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 GG zu würdigen. Insbesondere in seiner Entscheidung vom 02.07.2003 (Az.: 7 AZR 612/02) habe das BAG darauf hingewiesen, dass das Interesse an der Änderung einer Fernsehserie nicht nur ein wirtschaftliches Interesse ausdrücke, sondern in erster Linie die künstlerische Gestaltungsfreiheit berühre. Die Beklagte könne sich bei der Herstellung der Krimiserie „E“ jedenfalls auf die Kunstfreiheit berufen.

Nach der Rechtsprechung des BAG (etwa Entscheidung vom 26.07.2006 - 7 AZR 495/05, Rn. 18) seien sog. programmgestaltende Mitarbeiter solche, die typischerweise ihre eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, ihre Fachkenntnisse und Informationen, ihre individuellen künstlerischen Befähigungen und Aussagekraft in die Sendungen einbringen. Davon seien zu unterscheiden Mitarbeiter, die nicht unmittelbar den Inhalt der Sendungen mitgestalteten. Hierzu zählten 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 erschöpfe und ohne inhaltlichen Einfluss auf dieses bleibe.

Danach habe die Beklagte das Vertragsverhältnis zum Kläger mit Schauspielervertrag vom 12./14.10.2014 wirksam befristen können.

Der Kläger sei sogen. programmgestaltender Mitarbeiter. Auch wenn dieser Begriff zunächst nahelege, dass es sich um politische Redakteure handeln müsse, erfolge die Abgrenzung danach, ob ein Mitarbeiter eine Sendung lediglich technisch mitbegleite, oder ob er seine individuelle Befähigung in die Sendung einbringe. Das BAG habe darauf hingewiesen, dass programmgestaltende Mitarbeiter auch solche Personen seien, die ihre „individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft“ in die Sendung einbringen.

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte gehe die Kammer ohne weiteres davon aus, dass der Kläger sog. programmgestaltender Mitarbeiter gewesen sei.

Der Kläger sei in der Fernsehserie „E“ einer von vier Kommissaren gewesen. Der Kläger habe daher in dieser Krimiserie eine der Hauptrollen gespielt und der Serie sein wesentliches Gepräge gegeben. Im Rahmen der Rolle des Kommissars „F“ habe der Kläger auch seine individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft eingebracht.

Da der Kläger für die Beklagte als sog. programmgestaltender Mitarbeiter tätig geworden sei, sei die Beklagte dem Grunde nach berechtigt gewesen, mit dem Kläger für einzelne Folgen befristete Schauspielerverträge abzuschließen.

Hinsichtlich der Wirksamkeit des zuletzt abgeschlossenen Schauspielervertrags vom 12./14.10.2014 sei jedoch eine Interessenabwägung vorzunehmen. In diese Interessenabwägung seien, unter rechtlichen Gesichtspunkten, insbesondere auf Seiten der Beklagten ihre Grundrechte auf Kunst- bzw. Rundfunkfreiheit einzubeziehen, auf Seiten des Klägers dessen rechtliches Interesse nach Art. 12 GG am Fortbestand des Vertragsverhältnisses.

Bei dieser Interessenabwägung spreche für das Interesse des Klägers an einer Fortsetzung der Tätigkeit, dass er über einen sehr langen Zeitraum, offensichtlich nahezu ausschließlich, die Rolle des „F“ verkörpert habe. Diese Tätigkeit sei für den Kläger daher einerseits zur Grundlage seiner wirtschaftlichen Lebensführung geworden, andererseits sei dieses Engagement auch der wesentliche Inhalt seiner schauspielerischen und künstlerischen Tätigkeit gewesen. Der Kläger habe sich neben dem sehr langen Zeitraum der Tätigkeit in der Serie „E“ auch darauf berufen, dass er vor seinem „Einstieg“ in die Krimiserie noch keine von der Rolle des „F“ unabhängige Schauspielerkarriere aufgebaut habe.

Zu Gunsten der Beklagten spreche das im Rahmen der Kunstfreiheit bzw. Rundfunkfreiheit verfassungsrechtlich geschützte Innovationsbedürfnis. Die Beklagte habe ein berechtigtes Interesse daran, selbst bzw. in Zusammenarbeit bzw. auf Weisung des ZDF zu entscheiden, mit welchen Rollen und mit welchen Schauspielern die Krimiserie „E“ besetzt werde. Diesem Interesse komme vorliegend ein besonderes Gewicht zu, da der Kläger in der Fernsehserie eine Hauptrolle verkörpert habe. Gerade diesbezüglich müsse die Beklagte die Möglichkeit haben, auch schnell auf neue Anforderungen zu reagieren.

Letztendlich überwiege das Interesse der Beklagten an einer befristeten Einstellung des Klägers; dies insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt, dass der Kläger als Schauspieler nicht etwa wie bei der Tätigkeit an einer festen Bühne für einen bestimmten Zeitraum für ein Repertoire verschiedener Stücke engagiert worden sei, sondern bei der Beklagten ausschließlich die Rolle des „F“ in der Serie „E“ verkörpert habe. Dies sei auch über viele Jahre so vertraglich festgehalten worden. Von daher hänge die Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers für die Beklagte ausschließlich davon ab, ob die Rolle des „F“ in der Fernsehserie enthalten sei (vgl. zu diesem Aspekt: BAG vom 02.07.2003 - 7 AZR 612/02, Rn. 33).

Die Beschäftigung des Klägers sei auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer etwaigen Kettenbefristung rechtsmissbräuchlich.

Es könne dahinstehen, ob vorliegend überhaupt von einer Kettenbefristung gesprochen werden könne. Denn die Beklagte sei dem mit dem Argument entgegengetreten, zwi-

schen den einzelnen Produktionen hätten teilweise auch längere Zeiträume gelegen.

Selbst wenn es sich vorliegend um eine Kettenbefristung handeln sollte, sei diese nicht rechtsmissbräuchlich. Bei der Frage der Rechtsmissbräuchlichkeit müssten im selben Umfang die verfassungsrechtlichen Wertungen einfließen wie bei der Prüfung der Zulässigkeit der Befristung.

Daher müsse auch unter diesem rechtlichen Prüfungsaspekt berücksichtigt werden, dass die Beklagte ein im Rahmen von Art. 5 GG als Kunst- bzw. Rundfunkfreiheit geschütztes rechtliches Innovationsinteresse habe.

Vorliegend handle es sich gerade nicht um den Fall, dass ein in einem Betrieb bestehender Dauerarbeitsplatz missbräuchlich immer wieder durch eine Aneinanderreihung von einzelnen Befristungstatbeständen besetzt werde. Der Kläger sei als einer der Hauptdarsteller, wie ausgeführt, ein sog. programmgestaltender Mitarbeiter, bei dem die Rechtsprechung die Möglichkeit der Beschäftigung in einem befristeten Arbeitsverhältnis zulasse. Wenn aber die befristete Beschäftigung des Klägers zulässig sei, um das verfassungsrechtlich garantierte Innovationsbedürfnis der Beklagten zu gewährleisten, so könnten solche Befristungen nicht durch die „Hintertür“ der Kettenbefristungs-Rechtsprechung für unzulässig erklärt werden.

Aufgrund der wirksamen Befristung zum 18.11.2014 entfalteten die vorsorgliche außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 02.12.2014 keine Rechtswirkungen mehr.

Ergänzend wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des angefochtenen Endurteils Bezug genommen.

Gegen diese Entscheidung, die ihm am 13.05.2015 zugestellt wurde, wendet sich der Kläger mit seiner am Montag, den 15.06.2015 eingelegten und am 12.08.2015 innerhalb verlängerter Frist begründeten Berufung.

Zur Begründung seines Rechtsmittels bringt der Kläger im Wesentlichen Folgendes vor:

Das Ersturteil verstoße gegen materielles Recht. Die Ansicht des Arbeitsgerichts, die Befristung des zwischen den Parteien geschlossenen Vertrages sei aufgrund der Rundfunkfreiheit und des Status des Klägers als „programmgestaltender Mitarbeiter“ zulässig, sei unzutreffend. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht angenommen, die Beklagte sei Trägerin des Grundrechts der Rundfunkfreiheit nach Art. 5 Abs. 1, Abs. 2 GG. Dieses Grundrecht stehe jedem zu, der Rundfunkprogramme veranstalte. Die Beklagte veranstalte jedoch keine Rundfunkprogramme. Sie lege weder die Struktur einer Abfolge von Sendungen oder Beiträgen fest, noch stelle sie Sendungen zusammen und biete diese unter einheitlicher Bezeichnung dem Publikum an. Sie sei lediglich vom ZDF im Rahmen eines Werkvertrages mit der Produktion einer regelmäßig gesendeten Fernsehserie beauftragt worden. Sie bedürfe nicht des besonderen Schutzes der Rundfunkfreiheit. Sie könne sich generell nicht auf die Privilegierung hinsichtlich „programmgestaltender Mitarbeiter“ berufen. Eine analoge Anwendung dieser Privilegierung komme nicht in Betracht.

Selbst wenn die Beklagte als Trägerin der Rundfunkfreiheit anzusehen wäre, würde ihr dies nichts helfen, da der Kläger jedenfalls nicht als „programmgestaltender Mitarbeiter“ einzuordnen wäre. „Programmgestaltende Mitarbeiter“ seien namentlich Regisseure, Moderatoren, Kommentatoren, Wissenschaftler und Künstler, deren Tätigkeit dadurch gekennzeichnet sei, dass sie typischerweise ihre eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen und anderen Sachfragen, ihre Kenntnisse und Informationen, ihre individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft in die Sendung einbringen. Die Erfüllung dieser Voraussetzungen sei hier von keiner Partei vorgetragen worden. Der Kläger habe in der Serie keine Hauptrolle gespielt. Die individuelle Gestaltung der Rolle sei vorliegend erheblich eingeschränkt gewesen; der Kläger sei in jeder Hinsicht den Anweisungen des Regisseurs ausgeliefert gewesen. Seine Tätigkeit sei nicht schöpferisch, sondern lediglich darstellerisch gewesen. Auf den gedanklichen Inhalt der Serie habe er keinerlei Einfluss gehabt.

Der Kläger habe nicht die Möglichkeit gehabt, das Programm tatsächlich selbst mit zu gestalten. Er sei nur ausführendes Organ für die Gestaltung gewesen, wie sich aus Ziffer 6 und Ziffer 8 der allgemeinen Vertragsbedingungen eindeutig ergebe. Die Verkör-

perung der in Text, Handlung und Charakter vorgegebenen Rolle sei nicht von den Vorstellungen des Schauspielers oder von seinem Formwillen abhängig. Mit der auch als künstlerisch anzuerkennenden Tätigkeit bringe er gerade keine eigenen Ansichten zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder sonstigen Sachfragen, eigene Fachkenntnisse, Informationen oder Aussagekraft in den jeweiligen Film ein. Verantwortlich sei letztlich stets der Produzent. Selbst wenn man den künstlerischen Aspekt der Tätigkeit eines Schauspielers betone, so stehe dieser künstlerische Teil nicht auf der selben Ebene wie eine „journalistisch schöpferische“ Tätigkeit, die einen „programmgestaltenden Mitarbeiter“ ausmache.

Die Frage, ob ein Mitarbeiter als Schauspieler programmgestaltend tätig sei, hänge nicht davon ab, ob er eine Haupt- oder Nebenrolle verkörpere. Die Gestaltung der Tätigkeit sei bei Haupt- wie Nebenrollen vergleichbar. Die Wirkung von Hauptrollen auf den Zuschauer sei zwar eine andere, dies könne jedoch auf die Frage keinen Einfluss haben, ob jemand programmgestaltend tätig sei.

Vorsorglich werde noch darauf hingewiesen, dass selbst die Rundfunkanstalten die ihnen zustehende Freiheit, die programmgestaltenden Mitarbeiter, die nicht als Arbeitnehmer angesehen würden, relativ leicht auszuwechseln, nicht grenzenlos wahrnehmen würden. Beispielhaft werde auf den Bestandsschutztarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen beim ZDF verwiesen.

Auch bei der Abwägung sei das Arbeitsgericht von der unzutreffenden Annahme ausgegangen, dass die Beklagte Trägerin der Rundfunkfreiheit sei. Ohne ausreichende Tatsachengrundlage habe es ein „verfassungsrechtlich geschütztes Innovationsbedürfnis“ auf Seiten der Beklagten gesehen. Davon könne jedoch nicht ohne weiteres ausgegangen werden. Zudem habe das Arbeitsgericht die Abwägung hinsichtlich der Rundfunkfreiheit und der Kunstfreiheit vermischt; eine Trennung wäre wegen der unterschiedlichen Ausgestaltung der Grundrechte geboten gewesen.

Das Arbeitsgericht habe auch die Auffassung vertreten, die Beklagte könne sich auf die Kunstfreiheit berufen, ohne dies zu begründen. Diese Annahme sei aus mehreren Gründen unrichtig. Es sei zweifelhaft, ob die Beklagte vorliegend überhaupt selbst Trägerin des

Grundrechts der Kunstfreiheit sei. Der Kläger bestreite, dass das ZDF die Beklagte mit der Auftragsproduktion für die Serie beauftragt habe, für die inhaltliche Ausgestaltung, insbesondere für die Drehbücher und Rollenbesetzungen, verantwortlich sei und diese der Beklagten vorgebe. Er bestreite auch weiter, dass das ZDF im Rahmen der Auftragserteilung die Entscheidung getroffen habe, die vom Kläger verkörperte Rolle ersatzlos wegfällen zu lassen. Gleichwohl sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Beklagte selbst bzw. in Zusammenarbeit bzw. auf Weisung des ZDF entscheiden würde, wie die Rollen zu besetzen seien. Die Beklagte habe auch nicht schlüssig dargelegt, dass künstlerische Gründe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt hätten.

Das Arbeitsgericht habe übersehen, dass hinsichtlich der Grundrechtsträgereigenschaft der Kunstfreiheit ein Unterschied bestehe, ob die Beklagte selbst über die Besetzung der Rollen entscheiden könne oder sich strikt an die Weisungen des ZDF halten müsse. Wenn die Beklagte, wie sie vortrage, bei der Rollenbesetzung nicht mitbestimme, könne ihr der Schutz der Kunstfreiheit nicht zugestanden werden. Von der Kunstfreiheit geschützt wäre dann nur die Entscheidung des ZDF. Das Arbeitsgericht sei ohne nähere Begründung davon ausgegangen, dass die Kunstfreiheit, die dem ZDF zustehe, gleichsam auf die Beklagte ausstrahle.

Wenn die Beklagte hingegen selbst über die Rollenbesetzung entscheiden könne, so wäre ihr dahingehend der Schutz der Kunstfreiheit zuzugestehen. Dann müssten von ihr aber auch konkrete Gründe vorgetragen werden, die die Streichung der Rolle aus künstlerischen Erwägungen rechtfertigten. Substantiiertes Vortrag hierzu sei jedoch nicht erfolgt. Auch der EuGH (Urteil vom 26.02.2015 - C 238/14) habe ausgeführt, dass Arbeitsverhältnisse bei Theater, Film und Fernsehen nicht befristet zugelassen werden dürften, ohne dass substantiiert vorgetragen werde, inwiefern von der Kunst- oder Rundfunkfreiheit tatsächlich Gebrauch gemacht werde. Auch in diesem Zusammenhang sei das Arbeitsgericht unzutreffend davon ausgegangen, dass der Kläger eine Hauptrolle verkörpert habe.

Die vom Arbeitsgericht vorgenommene Abwägung zwischen der Kunstfreiheit der Beklagten und der Berufsfreiheit des Klägers hätte gar nicht stattfinden dürfen, da die Kunstfreiheit nicht zugunsten der Beklagten zu berücksichtigen gewesen sei. Wegen der lediglich pauschalen Berufung auf dieses Grundrecht hätte die Abwägung auch nicht zugunsten

der Beklagten ausgehen dürfen.

Selbst wenn aber zugunsten der Beklagten angenommen würde, dass sie sich auf die Kunstfreiheit berufen könne, und dass künstlerische Erwägungen der Befristung zugrunde gelegen hätten, wären die Abwägung und ihr Ergebnis unzutreffend. Der Kläger habe keine Hauptrolle gespielt.

Auch wenn man die Arbeitsverträge der Beklagten dahingehend auslege, dass die Beschäftigung des Klägers ausschließlich auf die Rolle des „F“ bezogen gewesen sei, stelle sich die Frage, ob die Rolle aus künstlerischen Gründen weggefallen sei, die der Beklagten zuzurechnen seien. Ferner stelle sich die Frage, ob nach 28 Jahren die künstlerische Freiheit so weit gehe, dass von heute auf morgen eine Rolle beendet werden könne. Die Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers sei letztlich das unternehmerische Risiko der Beklagten. Diese Frage sei letztlich eine Abwägungsfrage, spiele aber auch bei der Prüfung der zugrunde liegenden Verträge eine Rolle. Die Streichung der Rolle sei dem Kläger ohne Einhaltung jeglicher Fristen mitgeteilt worden. Auch in den Verträgen sei nicht erwähnt worden, dass die Rolle unter dem Vorbehalt der Streichung stehe. Anhaltspunkte dafür habe es nicht gegeben. Das ZDF habe in der Serie bewusst auf Kontinuität gesetzt, gerade betreffend der Schauspieler. Dass auf Seiten der Beklagten ein „Innovationsbedürfnis“ eintreten würde, sei für den Kläger nicht zu erwarten gewesen. Dass die Rolle eines Kommissars der Spurensicherung nach Kenntnis des Klägers - lediglich mit einem anderen Schauspieler - fortgesetzt werde, zeige, dass bei der Beklagten eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger noch bestehe. Stattdessen sei ein sehr konstruierter Abgang des „F“ in das Drehbuch aufgenommen worden, und zwar nach Kenntnis des Klägers bereits zu einem Zeitpunkt, als das Drehbuch der letzten Folge schon fertig gewesen sei.

Das Arbeitsgericht habe in seiner Abwägung auch die Interessen des Klägers nicht ausreichend berücksichtigt, was sich bereits an ihrer unvollständigen Aufzählung zeige.

Unzureichend sei berücksichtigt worden, dass der Kläger fast sein gesamtes Arbeitsleben bei der Beklagten angestellt gewesen sei und nunmehr von einem Tag auf den anderen versuchen müsse, anderweitige Einkünfte zu generieren. Nicht berücksichtigt worden sei, dass der Kläger drei minderjährige Kinder zu versorgen habe. Außer Acht gelassen habe

das Arbeitsgericht insbesondere, dass es dem Kläger vertraglich untersagt und zeitlich auch nicht möglich gewesen sei, andere Rollen anzunehmen. Das Arbeitsgericht habe zugunsten des Klägers nur berücksichtigt, dass er sich bei seinem Einstieg bei der Beklagten noch keine unabhängige Schauspielerkarriere aufgebaut gehabt habe. Den wichtigen Aspekt, dass das Gesicht des Klägers für den Fernsehzuschauer mittlerweile untrennbar mit der Rolle des „F“ verknüpft sei, und es daher für den Kläger voraussichtlich unmöglich oder jedenfalls sehr schwierig sein werde, andere Engagements als Schauspieler zu erhalten, habe das Arbeitsgericht nicht für erwähnenswert gehalten. Unberücksichtigt geblieben sei auch der Umstand, dass offenbar 28 Jahre lang kein „Innovationsbedürfnis“ bestanden habe und die Beklagte durch befristete Arbeitsverträge nur ihr wirtschaftliches Risiko auf den Kläger abgewälzt habe.

Wenn die Beklagte hinsichtlich des Innovationsbedürfnisses auf die Attraktivität für das Publikum und die Steigerung der Marktanteile hinweise, sei das kein künstlerischer, sondern ein wirtschaftlicher Aspekt. Dass die Attraktivität der vom Kläger verkörperten Rolle je analysiert worden sei, werde bestritten.

Wie das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gekommen sei, dass das Interesse der Beklagten an einer befristeten Einstellung überwiege, sei nicht nachvollziehbar.

Auch die Abwägung zwischen der Kunstfreiheit der Beklagten und der Berufsfreiheit des Klägers sei fehlerhaft, selbst wenn man - wie nicht - von der Grundrechtsträgereigenschaft der Beklagten und dem Vorliegen künstlerischer Gründe ausgehen könnte. Die Beklagte habe sich darauf beschränkt vorzutragen, dass das ZDF als Auftraggeber die Serie habe „modernisieren“ wollen. Der Kläger habe aber nach den Gesamtumständen darauf vertrauen dürfen, dass seine Beschäftigung bei der Beklagten erhalten bleibe und er nicht völlig unerwartet, mit einer „Vorwarnfrist“ von gerade einmal zwei Monaten, „auf die Straße gesetzt“ werde.

Zu Unrecht berufe sich die Beklagte auch auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG. Es bleibe bestritten, dass für die Fortführung der Produktion jeweils ein Auftrag des ZDF erforderlich sei und die jeweilige Produktion für die jeweilige Staffel vom ZDF vorfinanziert werde. Bereits die Anstellung über einen Zeitraum von 28 Jahren stehe der Rechtfertigung über



einen „vorübergehenden Bedarf“ entgegen. Die Beklagte verkenne im Übrigen auch die Voraussetzungen und den Zweck dieser Befristungsregelung.

Das Arbeitsgericht habe offen gelassen, ob eine Kettenbefristung anzunehmen sei. Richtigerweise sei von einer rechtsmissbräuchlichen Kettenbefristung auszugehen. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei der Kläger kein Hauptdarsteller gewesen. Er sei auch kein programmgestaltender Mitarbeiter gewesen. Da das Arbeitsgericht aber beides angenommen habe, müsse seine Entscheidung auch insoweit unzutreffend sein. Eine Kettenbefristung liege vor; jedenfalls von 1998 bis Ende 2013 sei das Vertragsverhältnis durch Kettenbefristungen ohne dazwischen liegenden Zeiträume ausgestaltet worden. Die „Option“ für weitere Folgen sei immer am Jahresende, also vor dem Ende des Rahmenvertrages, ausgeübt worden. Aber auch die im Jahre 2014 eingeführte Praxis, nur noch jeweils Verträge für zwei Folgen abzuschließen, stehe der Annahme einer Kettenbefristung nicht entgegen. Der Kläger sei im Jahr 2014 fast jeden Monat für die Beklagte tätig gewesen. Unter Berücksichtigung des dem Kläger zustehenden Urlaubs ergebe sich ein Beschäftigungszeitraum ohne relevante Unterbrechungen. Unterbrechungen von ein bis zwei Monaten seien hinsichtlich der Gesamtdauer der Beschäftigungszeit nicht geeignet, das Kettenarbeitsverhältnis zu zerreißen. Würde dies anders gesehen, stellte es eine offensichtliche Umgehung des Arbeitnehmerschutzes dar. Die Gerichte seien aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen und namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der geschlossenen befristeten Verträge zu berücksichtigen. Das Arbeitsgericht habe aber bei der Argumentation, dass kein Rechtsmissbrauch vorliege, die Interessen des Klägers nicht einmal mehr erwähnt. Es hätte jedoch die 28-jährige Dauer der Befristungen sowie die Tatsache würdigen müssen, dass über Jahre hinweg immer wieder Rahmenverträge geschlossen worden seien. Allein die Dauer der Befristungen spreche dafür, dass ein dauerhafter Bedarf an einer Beschäftigung des Klägers gegeben gewesen sei. Die Rundfunkfreiheit und die Kunstfreiheit hätte das Arbeitsgericht nicht in die Abwägung mit einbeziehen dürfen.

Gründe für eine außerordentliche oder auch nur eine ordentliche Kündigung des Klägers seien nicht gegeben; die Beklagte habe dazu auch nichts vorgetragen.

Der Kläger sei auch als Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Die Dreh-

tage seien in der Praxis einseitig geändert worden, auch wenn der Vertragstext die Drehtage ausweise. Im Fall des letzten Vertrages sei sogar ein zusätzlicher Drehtag hinzugenommen. Der Kläger verweise exemplarisch auf das E-Mail vom 17.04.2015 (Anlage K 27), auch wenn sich dieses nicht auf den zuletzt abgeschlossenen Vertrag beziehe.

Die Weisungsunterworfenheit bei der relativ unwichtigen Rolle, die der Kläger zu spielen gehabt habe, führe dazu, dass er sowohl als Arbeitnehmer anzusehen sei als auch als nicht programmgestaltender Mitarbeiter. Auf die Kunstfreiheit könne sich die Beklagte nicht berufen, wenn sie nicht selbst entschieden habe, dass die Rolle des Klägers ende. Wer das entschieden habe, wisse der Kläger nicht. Es sei lediglich der Eindruck erweckt worden, dass das ZDF die Entscheidung getroffen habe.

Hinsichtlich der Anwendbarkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes beziehe sich der Kläger auf die Beschäftigten, die im Schriftsatz vom 13.04.2015 (Bl. 111 ff. d. A.) benannt worden seien; ferner sei die Schauspielerin G noch hinzuzählen. Mit Nichtwissen werde bestritten, dass die Beklagte nur drei festangestellte Mitarbeiter beschäftige. Unzutreffend sei auch die Einstufung der weiteren Mitarbeiter als ausschließlich für die jeweilige Produktionsdauer befristet Beschäftigte durch die Beklagte; denn es sei davon auszugehen, dass die entsprechenden Verträge wie beim Kläger nicht wirksam befristet seien. Es komme auch nicht auf die ständig, sondern auf die in der Regel Beschäftigten an.

**Der Kläger beantragt,**

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der zuletzt mit Schauspielervertrag vom 12.10.2014/14.10.2014 vereinbarten Befristung beendet ist;**
- 2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die schriftliche außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 02.12.2014, zugegangen am 03.12.2014, nicht aufgelöst ist;**
- 3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die schriftliche ordentliche Kündigung der Beklagten vom 02.12.2014, zugegangen am 03.12.2014, nicht aufgelöst ist.**

**Die Beklagte beantragt:**

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 28.04.2015 (Az.: 3 Ca 14162/14) wird zurückgewiesen.**

Die Beklagte verteidigt das Ersturteil.

Sie beschäftige insgesamt drei fest angestellte Mitarbeiter und ca. 20 bis 25 jeweils ausschließlich für die jeweilige Produktionsdauer befristet beschäftigte Arbeitnehmer.

Mit der von ihm verkörperten Rolle habe der Kläger eine der vier Kommissar-Hauptrollen in der Serie ausgefüllt. Die Einschätzung des Klägers, es handle sich um eine klassische Nebenrolle, sei unrichtig, wenn auch irrelevant.

Bei der Kriminalserie handle es sich nicht um eine durchgehende Produktion; vielmehr sei für die Fortführung der Produktion jeweils ein Auftrag des ZDF erforderlich. Die jeweilige

Auftragsproduktion werde vom ZDF für die jeweilige Staffel vorfinanziert. Die jeweilige Produktion sei also drittmittelfinanziert, und zwar zeitlich begrenzt für den jeweils genehmigten Produktionszeitraum. Bei den Auftragsproduktionen handle es sich mithin um befristete Projekte, die nur durchgeführt würden, wenn und soweit die Finanzierung durch den beauftragenden Fernsehsender gesichert sei. Der Kläger sei weder durchgehend noch ausschließlich für die Beklagte tätig gewesen. Es lägen keine Vertragsverlängerungen und keine durchgehende Beschäftigung des Klägers vor.

Unrichtig sei die wiederholte Behauptung des Klägers, er habe neben der Tätigkeit für die Beklagte keine weiteren Engagements wahrnehmen können. Abgesehen davon, dass es hierauf für die streitgegenständliche Befristung nicht entscheidungserheblich ankomme, habe der Kläger weitere Engagements als Schauspieler und auch sonstige Tätigkeiten wahrnehmen können und dies auch getan. Es habe keine Verpflichtung für den Kläger gegeben, sich außerhalb der Vertragszeit für „Synchronisationsarbeiten und Werbemaßnahmen zur Verfügung zu halten“, wie er behaupte. Es habe auch keine Verpflichtung gegeben, sich für eine Verschiebung des Vertragszeitraums zur Verfügung zu halten. Ausweislich der Regelungen in Ziffern 2.1, 2.2 und 2.3 des Arbeitsvertrages vom 12.10./14.10.2014 habe gerade keine Verpflichtung des Klägers zu derartigen Tätigkeiten außerhalb der Vertragszeit bestanden. Es sei im Jahr 2014 tatsächlich auch zu keinen derartigen Tätigkeiten außerhalb der Vertragszeiten gekommen. Schließlich habe es auch für den Kläger die Möglichkeit gegeben, sogenannte Sperrtermine mitzuteilen. Dies sei in Nr. 2.4 des Arbeitsvertrages ausdrücklich vorgesehen und im Übrigen branchenüblich.

Wenn der Kläger das Fehlen der künstlerischen Gründe für die Streichung seiner Rolle bemängle, sei darauf hinzuweisen, dass das Innovationsbedürfnis für sich bereits ein ausreichender Grund sei. Im Übrigen habe die Serie nach der Neuerung Marktanteile hinzugewonnen, und zwar 2,5 % bei der jüngeren Zielgruppe im Alter zwischen 14 und 49 Jahren.

Es sei wesentlich, dass ein Format geändert werden könne. Auf die einzelne Rolle komme es nicht zwingend an.

Der Kläger habe bei Abschluss des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages gewusst, dass seine Rolle wegfallen werde. Es sei nicht nachvollziehbar, wenn er vortrage, er habe keinen Anlass gehabt, daran zu zweifeln, dass seine Anstellung fortgeführt werde. Es bleibe dabei, dass die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 und Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt sei. Die Befristung sei auch nicht wegen Rechtsmissbrauchs unwirksam. Der Gedanke der „Kettenbefristung“ würde voraussetzen, dass die verschiedenen befristeten Verträge nahtlos aneinander anschließen würden, was hier nicht der Fall sei. Selbst im Falle einer Kettenbefristung liege kein Rechtsmissbrauch vor. Dies habe das Arbeitsgericht zutreffend entschieden.

Aufgrund der rechtswirksamen Befristung zum 18.11.2014 komme es auf die ausgesprochenen Kündigungen nicht an. Wegen des Wegfalls der Rolle des „F“ wären jedoch betriebsbedingte Gründe gegeben.

Im Termin vor der Berufungskammer ließ die Beklagte ausführen, sie bestreite die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers. Bei Abweichungen von den vereinbarten Drehtagen habe es stets Änderungsverträge gegeben. Soweit sich der Kläger auf die E-Mail vom 17.04.2015 beziehe, könne von einer Weisung nicht die Rede sein; in der Tat sei der Vertrag nachträglich geschlossen worden. Die tatsächlichen Drehtage hätten den vertraglich vereinbarten entsprochen, nicht den in der genannten Mail mitgeteilten Drehtagen.

Die Tätigkeit des Klägers sei von einem hohen Maß an künstlerischer Kreativität geprüft gewesen. Er habe außerdem bei der Ausgestaltung seiner Hauptrolle einen großen gestalterischen Spielraum gehabt, den er habe ausnutzen können. Deshalb fehle es an der Arbeitnehmereigenschaft; im Sinne der Rundfunkfreiheit sei der Kläger deshalb als programmgestaltend einzuordnen.

Ergänzend wird wegen des Vortrags der Parteien im Berufungsverfahren auf die Schriftsätze des Klägers vom 12.08.2015 und vom 09.12.2015, auf die Schriftsätze der Beklagten vom 19.10.2015 und vom 15.12.2015 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 16.12.2015 Bezug genommen.

Der Kläger ließ nach Schluss der mündlichen Verhandlung einen weiteren Schriftsatz vom 12.01.2016 vorlegen. Die Berufungskammer hat am 22.03.2016 im Wege der Telefonkonferenz beraten und entschieden, dass eine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung nicht veranlasst sei (vgl. im Einzelnen Bl. 502 d. A.).

### **Entscheidungsgründe:**

Die gem. § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. c) ArbGG statthafte und auch im Übrigen zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat seine Klage zu Recht abgewiesen.

#### **I.**

Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist die Entfristungsklage des Klägers zwar zulässig, aber unbegründet. Die mit Vertrag vom 12.10./14.10.2014 vereinbarte Befristung ist wirksam und hat das Vertragsverhältnis der Parteien zum 18.11.2014 aufgelöst.

**1.** Dies gilt auch dann, wenn mit dem Kläger, entgegen der von der Beklagten - zuletzt - vertretenen Auffassung, davon ausgegangen wird, dass dieses Vertragsverhältnis ein Arbeitsverhältnis gewesen ist. Denn der dann gem. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG erforderliche sachliche Grund liegt vor.

**1.1.** Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG liegt ein sachlicher Grund (auch) dann vor, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt.

Dies ist (u. a.) der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages eine künstlerische Tätigkeit schuldet, wenn die in Art. 5 Abs. 3 GG geschützte Kunstfreiheit des Arbeitgebers die Möglichkeit fordert, flexibel auf wechselnde künstlerische Vorstellungen hinsichtlich ihrer Umsetzung zu reagieren.

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Schauspielers in einer Fernsehserie ist danach gerechtfertigt, wenn seine Rolle in der Serie wegfällt, sofern die Entscheidung über den Wegfall der Rolle Ausdruck künstlerischer Gestaltungsfreiheit ist. In diesem Sinne beachtliche künstlerische Erwägungen stellen etwa die Anpassung an den Publikumsgeschmack oder die Berücksichtigung der Vorstellungen des Fernsehsenders durch die Produktionsfirma der Serie dar. Wird das künstlerische Konzept, das seinen konkreten Niederschlag im Drehbuch findet, zur Anpassung der Fernsehserie an den veränderten Geschmack oder auf Wunsch des Fernsehsenders geändert, drückt sich darin nicht nur das wirtschaftliche Interesse, sondern in erster Linie die künstlerische Gestaltungsfreiheit der Produktionsfirma aus. Art. 5 Abs. 3 GG rechtfertigt eine Befristung, wenn zum maßgeblichen Zeitpunkt ihrer Vereinbarung das Entfallen der Rolle aus einem der genannten Gründe feststeht.

Die von Art. 12 Abs. 1 GG (u. a.) garantierte freie Wahl des Arbeitsplatzes vermag daran nichts zu ändern. Einen Schutz vor privatrechtlichen Dispositionen etwa in Gestalt der Vereinbarung einer Befristung gewährt sie unter Berücksichtigung der durch Art. 2, Art. 12, Art. 14 und Art. 5 Abs. 3 GG grundrechtlich geschützten Positionen der Arbeitgeberin als Herstellerin des Kunstwerks nicht weitergehend, als er durch die Regelungen im TzBfG gewährleistet ist (vgl. BAG, Urt. v. 02.07.2003 - 7 AZR 612/02, insbes. Rn. 28 ff.; HWK-Rennpferdt, § 14 TzBfG Rn. 38 ff.; ErfK/Müller-Glöge, § 14 TzBfG Rn. 44 ff.).

**1.2.** Nach diesen Grundsätzen ist die streitbefangene Befristung mit Blick auf die Kunstfreiheit durch den sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt.

**1.2.1.** Der Kläger schuldet als Schauspieler eine künstlerische Tätigkeit. Es kommt dabei nicht darauf an, ob er sich bei der Darstellung des „F“ um die Verkörperung einer

Haupt- oder einer Nebenrolle handelte. Für die Relevanz einer derartigen Differenzierung bietet die Regelung der Kunstfreiheit keinen Anhaltspunkt.

Ebenso ist unerheblich, dass der Kläger sich bei der Darstellung der genannten Figur an Weisungen des Regisseurs halten musste. Bindungen an Weisungen des Regisseurs sowie die Einflussmöglichkeiten des Produzenten, auf die der Kläger ebenfalls hingewiesen hat, sind für die Tätigkeit eines Schauspielers allgemeinkundig typisch. Es ist daher nicht nachzuvollziehen, wenn der Kläger annehmen möchte, nur die schauspielerische Betätigung ohne (wesentliche) Beeinflussung durch einen Regisseur sei als künstlerische Tätigkeit anzusehen. Auf welche Grundlage er diese Ansicht stützen möchte, bleibt unerfindlich. Soweit der Kläger nur vorbringen möchte, er sei hier einer untypisch engen Bindung unterworfen worden, lässt sein Vortrag Tatsachen vermissen, die eine entsprechende Einschätzung rechtfertigen könnten.

Unbehelflich ist auch der Hinweis des Klägers, der habe auf den gedanklichen Inhalt der Serie keinen Einfluss nehmen können. Auch diese - wiederum untypische - Möglichkeit der Einflussnahme ist nicht erforderlich, um schauspielerische Tätigkeit als künstlerisch zu werten.

**1.2.2.** Bei Vereinbarung der streitbefangenen Befristung stand fest, dass die vom Kläger verkörperte Rolle mit dem Ende der Folge 392 wegfällt. Das Drehbuch sah unbestritten vor, dass „F“ das aus vier Kommissaren bestehende Team verlässt. Der Kläger hat selbst eingeräumt, dass ein - seines Erachtens sehr konstruierter - Abgang des Kommissars in das Drehbuch aufgenommen worden sei. Dies wurde dem Kläger unbestritten auch bereits am 17.09.2014 (mündlich) mitgeteilt.

**1.2.3.** Der Wegfall der Rolle ist auch Ausdruck der von Art. 5 Abs. 3 GG geschützten Kunstfreiheit.

Dies gilt unabhängig von den Sachverhaltsvarianten, zu denen die Parteien Erwägungen angestellt haben.



**a)** Wenn die Gestaltung des Drehbuchs der Beklagten vorbehalten war, sie jedoch auf Wunsch des ZDF die Rolle des „F“ entfallen ließ, hat sie - wie ausgeführt - mit der Berücksichtigung dieses Wunsches im Drehbuch für die Folge 392 von ihrer künstlerischen Gestaltungsfreiheit Gebrauch gemacht.

**b)** Wenn die Gestaltung des Drehbuchs der Beklagten vorbehalten war, und sie ohne einen entsprechenden Wunsch des ZDF die Rolle hat entfallen lassen, so gilt dies gleichfalls. Denn dann hätte sie ihre eigenen Vorstellungen vom Geschmack des Publikums oder ihre autonomen Wünsche vom Fortgang des in den künftigen Folgen zu erzählenden fiktiven Geschehens und der darin handelnden fiktiven Charaktere, in jedem Falle also künstlerische Erwägungen über die Gestaltung der Serie, umgesetzt.

**c)** Wenn die Gestaltung des Drehbuchs dem ZDF vorbehalten war, so steht der darin vorgesehene Wegfall der vom Kläger verkörperten Rolle dem entsprechenden Wunsch des Fernsehsenders an die Produktionsfirma gleich, den diese bei der Umsetzung des Drehbuchs in die Filmproduktion zu beachten hat.

Dagegen kann nicht mit Erfolg eingewandt werden, dass der Fortfall der Rolle dann nicht Ausdruck der Kunstfreiheit des Arbeitgebers sei.

Denn wenn bei der Herstellung eines Kunstwerks mehrere Rechtsträger arbeitsteilig zusammenwirken, kann sich die für die Produktion und damit für die Verträge mit den Künstlern zuständige Person auch auf die künstlerische Gestaltungsfreiheit derjenigen Person berufen, die das künstlerische Konzept verantwortet. Denn andernfalls wäre letztere praktisch außerstande, ihre Vorstellungen von der Rücksichtnahme auf den Publikumsgeschmack oder ihren autonomen Wünsche über den Fortgang der fiktiven Geschichte und der darin vorkommenden Charaktere Rechnung zu tragen. Sie müsste nämlich letztlich die wirtschaftliche Belastung durch das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Darsteller einer entfallenen Rolle und der Produktionsfirma tragen, weil nicht zu erwarten ist, dass eine Produktionsfirma sich ohne entsprechende vertragliche Regelung zur Herstellung von Serienfilmen bereithalten würde.

**d)** Es kann mithin dahinstehen, wer die Entscheidung hinsichtlich des Fortfalls der vom Kläger verkörperten Rolle getroffen hat.

**1.2.4.** Unzutreffend ist der klägerische Einwand, es sei kein Innovationsbedürfnis ersichtlich gewesen. Denn bei Fernsehschauspielern ist - wie etwa bei Solo-Sängern - ein sachlich begründetes Abwechslungsbedürfnis als gegeben zu erachten (vgl. BAG, Urteil vom 05.03.1970 - 2 AZR 175/69, Juris, insbesondere Rn. 6), dessen Aktualisierung grundsätzlich dem vorbehalten ist, der das Drehbuch verantwortet. Eine konkrete Analyse der Attraktivität der Rolle im Einzelfall ist, anders, als der Kläger meint, nicht zu fordern.

Dass die Relevanz des Innovationsbedürfnisses hier nur - wahrheitswidrig - vorgeschoben worden wäre und andere Gründe für die Beendigung der Zusammenarbeit maßgeblich gewesen wären, ist nicht ersichtlich und wird vom Kläger auch nicht nachvollziehbar geltend gemacht.

Dass nach 28 Jahren vom Fehlen eines Innovationsbedürfnisses auszugehen sei, wie der Kläger wohl meint, trifft nicht zu. Das Gegenteil dürfte richtig sein: Ein Innovationsbedürfnis wird mit dem Fortschreiten des Zeitraums steigen, in dem eine Serie gesendet wird, während es am Anfang der Laufzeit regelmäßig nicht vorhanden sein dürfte.

**1.2.5.** Damit ist für die streitbefangene Befristung ein Sachgrund gegeben.

**1.3.** Dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses auch mit Blick auf die Rundfunkfreiheit gem. Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt sein wird, muss mangels Entscheidungserheblichkeit nicht näher dargestellt werden.

**2.** Zutreffend macht der Kläger geltend, dass eine Befristung nicht nur wegen fehlenden Sachgrunds, sondern auch unter dem Gesichtspunkt des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) unwirksam sein kann. Ein solcher liegt hier jedoch nicht vor.

**2.1.** Die Ausnutzung der dem Arbeitgeber an sich rechtlich eröffneten Befristungsmöglichkeit kann rechtsmissbräuchlich sein, wenn er gegenüber einem bereits langjährig be-

schäftigten Arbeitnehmer trotz der vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Beschäftigung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift.

Die Gerichte dürfen sich bei einer Befristungskontrolle daher nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken, sondern sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, alle Umstände des Einzelfalls befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass der Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreift.

Die nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs vorzunehmende Prüfung verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls. Neben der Gesamtdauer der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinander folgenden befristeten Verträge sowie der Anzahl der Vertragsverlängerungen kann auch der Zahl und der Dauer von Unterbrechungen Bedeutung zukommen. Längere Unterbrechungen können dazu führen, dass nicht von aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen auszugehen ist. Grundrechtlich gewährleistete Freiheiten sind ebenfalls zu berücksichtigen; dazu zählt namentlich die in Art. 5 Abs. 3 GG garantierte Freiheit der Kunst. Bei zunehmender Anzahl befristeter Verträge und zunehmender Dauer der befristeten Beschäftigung kann sich nach den Gesamtumständen ergeben, dass die an sich gegebene Befristungsmöglichkeit vom Arbeitgeber missbräuchlich ausgenutzt wird, wenn er gegenüber einem langjährig beschäftigten Arbeitnehmer trotz der tatsächlich vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift.

Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angeknüpft werden. Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben, lässt erst das erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Ist ein Sachgrund gegeben, lässt erst das erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Werden diese Grenzen jedoch alternativ oder insbesondere kumulativ mehrfach überschritten, ist eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten, in deren Rahmen es Sache des Arbeitnehmers ist, noch weitere für einen Missbrauch sprechende Umstände vorzutragen. Werden die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder insbesondere kumulativ in besonders gravie-

rendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. In einem solchen Fall hat allerdings der Arbeitgeber regelmäßig die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften. Von diesen Grundsätzen abweichende Beurteilungen können geboten sein, wenn aufeinanderfolgend oder mit kurzen Unterbrechungen eine Vielzahl von Verträgen mit kurzer Laufzeit (von wenigen Wochen) abgeschlossen wird und der Arbeitnehmer dadurch keine Planungssicherheit auf Dauer hat. In derartigen Fällen kann schon aufgrund der Vielzahl der Verträge trotz eines relativ kurzen Gesamtzeitraums aus befristeten Arbeitsverhältnissen eine Rechtsmissbrauchsprüfung veranlasst oder nach Lage der Umstände ein institutioneller Rechtsmissbrauch indiziert sein (vgl. zum Ganzen: BAG, Urt. v. 29.04.2015 – 7 AZR 310/13; Urt. v. 19.02.2014 - 7 AZR 260/12; Urt. v. 24.09.2014 - 7 AZR 987/12; Urt. v. 10.07.2013 - 7 AZR 761/11, alle Juris; HWK-Rennpferdt, § 14 TzBfG Rn. 100 ff.).

## **2.2. Ein Rechtsmissbrauch liegt hier nicht vor.**

**2.2.1.** Die missbräuchliche Ausnutzung der Sachgrundbefristung wird hier ungeachtet der hohen Zahl von 274 befristeten Verträgen und einer Gesamtdauer der Zusammenarbeit von 28 Jahren nicht indiziert.

Denn es liegen keine aufeinander folgenden Arbeitsverträge vor; vielmehr handelte es sich um von Pausen unterbrochene Phasen, in denen die Folgen der Serie gedreht wurden.

Es geht auch nicht um eine Vielzahl von Verträgen mit kurzer Laufzeit, die nur durch kurze Unterbrechungen voneinander getrennt gewesen wären. Denn bereits die Zahl von 51 Drehtagen im Kalenderjahr 2014 zeigt, dass die Unterbrechungen zwischen den Drehtagen ein erhebliches Ausmaß hatten. Wenn der Kläger unter der Prämisse der Berücksichtigung des Urlaubs von einem Beschäftigungszeitraum ohne relevante Unterbrechungen spricht, ist dies nicht nachzuvollziehen.

Am Fehlen der Indizwirkung kann auch der Umstand nichts ändern, dass in den Jahren von 1998 bis 2013 Rahmenverträge geschlossen wurden. Denn diese waren geeignet, die

Planungssicherheit des Klägers, um die es letztlich geht, hinsichtlich seines Engagements in der Serie gegenüber den bloßen Einzelverträgen zu verbessern.

**2.2.2.** Selbst wenn ein Gestaltungsmissbrauch aber indiziert wäre, wäre die Indizwirkung hier durch die (unstreitigen) Umstände des Einzelfalls entkräftet.

Der Beklagten konnte schon aufgrund des zeitlichen Umfangs der klägerischen Tätigkeit nicht angesonnen werden, den Kläger durchgehend und unbefristet als Arbeitnehmer zu beschäftigen; die tatsächlich vorhandene Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung des Klägers ist nicht ersichtlich.

Im Jahre 2014 wurden an 51 Drehtagen acht Folgen der Serie gedreht. Aus dem exemplarisch (vom Kläger) vorgelegten Rahmenvertrag für 2013 ergibt sich ebenfalls die Fertigung von acht Folgen in diesem Kalenderjahr. Es kann daher angenommen werden, dass die Zahl der Drehtage über die Jahre der für das Jahr 2014 vorgetragenen Anzahl zumindest annähernd entsprochen hat. Bei dieser Anzahl der Drehtage kann jedoch auch unter Berücksichtigung von - im Einzelnen nicht vorgetragenen - Vorbereitungszeiten und Nacharbeiten selbst bei unterstellter Urlaubsgewährung nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger seine Arbeitskraft andauernd und vollständig der Beklagten zur Verfügung zu stellen hatte. Dass ein Dauerarbeitsplatz bestanden hätte oder bestehen würde, ist also nicht zu erkennen.

Vor diesem Hintergrund kommt im Übrigen auch den Behauptungen des Klägers, er habe sich wegen seiner in jungen Jahren begonnenen und nahezu ausschließlich durchgeführten Betätigung für die Beklagte keine eigene Karriere und damit keine wirtschaftliche Existenzgrundlage aufbauen können, und könne dies auch künftig allenfalls mit Schwierigkeiten, da „sein Gesicht verbraucht sei“, kein großes Gewicht zu. Der Kläger mag sich darauf eingerichtet haben, mit der Verkörperung des „F“ sich und seine Unterhaltsberechtigten unterhalten zu können. Es musste ihm aber stets klar sein, dass er nicht davon ausgehen konnte, auf Dauer, letztlich bis zum Eintritt in den Ruhestand, mit der Darstellung des „F“ betraut zu bleiben. Neben der offenkundig ohne weiteres bestehenden Möglichkeit eines Fernsehsenders, eine - nur der Unterhaltung dienende - Serie jederzeit beenden zu können und den mannigfachen denkbaren Gründen hierfür (etwa:

Kosten, Publikumsgeschmack), mussten auch die Rahmenverträge dem Kläger vor Augen führen, dass die Beklagte jeweils nur für einen bestimmten Zeitraum plante. Die in den Verträgen enthaltenen Optionen ändern daran nichts; auch wenn sie regelmäßig gezogen wurden, unterstreichen sie doch den begrenzten Planungshorizont der Beklagten. Einen unbefristeten Rahmenvertrag hat die Beklagte eben nicht abgeschlossen. Aus dem Umstand, dass der Kläger sich auf die - objektiv erkennbar unsichere - Tätigkeit bei der Beklagten allein verlassen hat, obwohl aus den von ihm dargestellten Zeiten nicht nachvollziehbar machen, dass er keine anderen Rollen annehmen und keine andere Karriere aufbauen konnte, kann kein Missbrauch des Befristungsrechts durch die Beklagte hergeleitet werden.

Ohne Erheblichkeit ist auch der Hinweis des Klägers auf eine fehlende „Vorwarnzeit“. Ihr Fehlen liegt in der Natur des zeitbefristeten Arbeitsvertrages und gibt keinen Hinweis auf eine rechtsmissbräuchliche Nutzung der Befristungsmöglichkeit.

Ein Rechtsmissbrauch ist bereits nach all dem ausgeschlossen. Erst recht gilt dies, weil die Beklagte sich überdies für ihre Betätigung, wie schon oben ausgeführt, auf die Kunstfreiheit berufen kann.

**2.2.3.** Hieraus folgt gleichzeitig, dass der Kläger der ihm bei Fehlen der Indizwirkung obliegenden Darlegungslast hinsichtlich des Rechtsmissbrauchs nicht genügt hat.

**3.** Zu Unrecht beruft sich der Kläger auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 26.02.2015 - C - 238/14. Der Regelung in § 5 der am 18.03.1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.06.1999 ist mit dem Vorliegen eines sachlichen Grundes und dem Fehlen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs genügt. Die hier angewandten Vorschriften des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 KSchG und des § 242 BGB führen nicht dazu, dass im Kulturbereich die Beschäftigung mit aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen ohne Weiteres zulässig wäre, wie der Kläger wohl durch seine Bezugnahme geltend machen will.

Der Ansicht des Klägers, der Entscheidung sei das Erfordernis zu entnehmen, die künstlerischen Gründe näher darzustellen als vorliegend geschehen, vermag das Berufungsgesicht nicht zu folgen. Es verbleibt dabei, dass es ausreicht, wenn die Rolle nach dem Drehbuch ihr Ende findet.

4. Das Arbeitsverhältnis endete mit dem Ablauf der Befristung. Einer Ankündigung der Beendigung bedurfte es nicht, da es sich um eine kalendermäßige Befristung im Sinne von § 15 Abs. 1 TzBfG handelte, und nicht um eine Zweckbefristung bzw. um eine auflösende Bedingung, bei denen eine Ankündigung erforderlich ist (§§ 15 Abs. 2, 21 TzBfG).

## II.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht auch die Kündigungsschutzklage vollumfänglich abgewiesen.

Ihr musste der Erfolg versagt bleiben, da bei Zugang der Kündigungen vom 09.12.2014 das Arbeitsverhältnis bereits durch die wirksame Befristung zum 18.11.2014 beendet war. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses bei Zugang der Kündigung ist jedoch notwendige Voraussetzung für den Erfolg der Kündigungsschutzklage.

## III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

- 32 -

#### IV.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Der Beklagten steht gleichwohl kein Rechtsmittel zur Verfügung, da sie durch die vorliegende Entscheidung nicht beschwert ist

Der Kläger kann Revision nach näherer Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung einlegen.

#### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt



Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Dyszak

Bergmüller

Katte