

# BUNDESVERFASSUNGSGERICHT

- 1 BVR 491/93 -

- 1 BVR 562/93 -

- 1 BVR 624/98 -

## In den Verfahren über die Verfassungsbeschwerden

1. des Saarländischen Rundfunks, Anstalt des öffentlichen Rechts,  
vertreten durch den Intendanten,  
Funkhaus Halberg, Saarbrücken,

- Bevollmächtigte: Rechtsanwälte Jochen Eisenbeis und Partner,  
Lilienthalstraße 9, Saarlouis -

gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 4. November 1992 - 1  
Sa 73/91 -

- 1 BVR 491/93 -,

2. des Saarländischen Rundfunks, Anstalt des öffentlichen Rechts,  
vertreten durch den Intendanten,  
Funkhaus Halberg, Saarbrücken,

- Bevollmächtigte: Rechtsanwälte Jochen Eisenbeis und Partner,  
Lilienthalstraße 9, Saarlouis -

gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 9. Dezember 1992 - 2  
Sa 44/91 -

- 1 BVR 562/93 -,

3. des Saarländischen Rundfunks, Anstalt des öffentlichen Rechts,  
vertreten durch den Intendanten,  
Funkhaus Halberg, Saarbrücken,

- Bevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. Horst Lechner und Partner,  
Berliner Promenade 15, Saarbrücken -

gegen a) den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Februar 1998 - 2 AZN  
2/98 -,

b) das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 15. Oktober 1997 - 2  
Sa 16/97 -

- 1 BVR 624/98 -

hat die 1. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts durch den  
Vizepräsidenten Papier

und die Richter Steiner,  
Hoffmann-Riem

gemäß § 93 b in Verbindung mit § 93 a BVerfGG in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. August 1993 (BGBl I S. 1473) am 18. Februar 2000 einstimmig beschlossen:

Die Verfassungsbeschwerden werden nicht zur Entscheidung angenommen.

### **Gründe:**

#### **I.**

Die Verfassungsbeschwerden des Beschwerdeführers richten sich gegen arbeitsgerichtliche Entscheidungen. Gerügt wird die Verletzung des Grundrechts der Rundfunkfreiheit. 1

Die Kläger der Ausgangsverfahren waren seit 1972, 1980 und 1984 als Mitarbeiter im redaktionellen Bereich jeweils unterschiedlicher, regelmäßig ausgestrahlter Sendungen für den Beschwerdeführer tätig. Ihren Klagen auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses war stattgegeben worden. 2

#### **II.**

Die Verfassungsbeschwerden sind nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil die Annahmeveraussetzungen des § 93 a Abs. 2 BVerfGG in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. August 1993 (BGBl I S. 1473), die gemäß Art. 8 des Fünften Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über das Bundesverfassungsgericht vom 2. August 1993 (BGBl I S. 1442) auch auf vorher anhängig gewordene Verfahren und damit auch auf die Verfassungsbeschwerdeverfahren 1 BvR 491/93 und 1 BvR 562/93 anzuwenden sind, nicht vorliegen. 3

Den Verfassungsbeschwerden kommt keine grundsätzliche verfassungsrechtliche Bedeutung zu (§ 93 a Abs. 2 Buchstabe a BVerfGG). Die von ihnen aufgeworfenen Fragen sind in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts geklärt (BVerfGE 59, 231 <256 ff.>). Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist auch nicht zur Durchsetzung des vom Beschwerdeführer als verletzt gerügten Grundrechts auf Rundfunkfreiheit angezeigt (§ 93 a Abs. 2 Buchstabe b BVerfGG). Die Verfassungsbeschwerden haben keine hinreichende Aussicht auf Erfolg (BVerfGE 90, 22 <26>). 4

1. Die Verfassungsbeschwerde im Verfahren 1 BvR 624/98 ist unzulässig, soweit der Beschwerdeführer die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts angreift. Insofern genügt die Verfassungsbeschwerde nicht den Begründungsanforderungen aus §§ 23, 92 BVerfGG. Aus dem Sachvortrag des Beschwerdeführers ergibt sich nicht mit hinreichender Deutlichkeit, dass die allein auf eine mangelnde Darlegung der Voraussetzungen einer Divergenz gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG gestützte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ihn in seinem Grundrecht auf Rundfunkfreiheit 5

verletzen könnte.

2. Die im Übrigen zulässigen Verfassungsbeschwerden sind unbegründet. Die angegriffenen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts verletzen den Beschwerdeführer nicht in seinem Grundrecht auf Rundfunkfreiheit. 6

a) Die Verfassungsbeschwerden richten sich gegen gerichtliche Entscheidungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Die Auslegung und Anwendung der Vorschriften und Grundsätze dieses Rechtsgebiets als solche hat das Bundesverfassungsgericht nicht nachzuprüfen. Ihm obliegt lediglich die Kontrolle, ob die Gerichte bei der Auslegung und Anwendung des einfachen Rechts Verfassungsrecht verletzt, insbesondere die Einwirkung von Grundrechten auf die einfachrechtlichen Normen und Maßstäbe verkannt haben (BVerfGE 18, 85 <92>; 59, 231 <256>; stRspr). 7

b) Prüfungsmaßstab ist das Grundrecht der Rundfunkfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG. Der Beschwerdeführer kann als öffentlichrechtliche Rundfunkanstalt mit der Verfassungsbeschwerde eine Verletzung dieses Grundrechts geltend machen (BVerfGE 59, 231 <254>). 8

aa) Die sich aus der Rundfunkfreiheit ergebenden verfassungsrechtlichen Anforderungen, die von den Gerichten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts bei der Beurteilung der Rechtsbeziehungen zwischen Rundfunkmitarbeitern und Rundfunkanstalten zu beachten sind, hat das Bundesverfassungsgericht im Beschluss vom 13. Januar 1982 (BVerfGE 59, 231 <257 ff.>) entwickelt. 9

Danach umfasst der Schutz des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG das Recht der Rundfunkanstalten, frei von fremdem, insbesondere staatlichem Einfluss über die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Mitarbeiter zu bestimmen, die an Hörfunk- und Fernsehsendungen inhaltlich gestaltend mitwirken. Die Rundfunkfreiheit in ihrer Bedeutung als Programmfreiheit gewährleistet, dass Auswahl, Inhalt und Gestaltung des Programms Sache des Rundfunks bleiben und sich an publizistischen Kriterien ausrichten können. Unvereinbar mit der Rundfunkfreiheit sind nicht nur unmittelbare Einflussnahmen Dritter auf das Programm, sondern auch Einflüsse, welche die Programmfreiheit mittelbar beeinträchtigen können (BVerfGE 90, 60 <87>). 10

Die Gefahr einer solchen Beeinträchtigung besteht auch bei fremdbestimmter Einflussnahme auf die Auswahl, die Einstellung und Beschäftigung des Personals, von dem die Programmgestaltung abhängt. Den öffentlichrechtlichen Rundfunkanstalten ist ein Programmangebot aufgetragen, das die Vielfalt der Gegenstände und Meinungen in einem auf unterschiedliche Nutzerbedürfnisse abgestimmten Gesamtprogramm zum Ausdruck bringt. Das setzt voraus, dass die Sendungen von Personen gestaltet werden, die in der Lage sind, die gebotene Vielfalt in das Programm einzubringen. Die Rundfunkanstalten müssen den Erfordernissen ihres Programmauftrags durch den Einsatz von für die jeweilige Aufgabe qualifizierten Mitarbeitern gerecht werden. Dabei kann sich die Notwendigkeit eines personellen Wechsels etwa durch neue Informationsbedürfnisse, die Änderung von Programmstrukturen infolge verän-

derter Publikumsinteressen oder Veränderungen im publizistischen Wettbewerb mit anderen Veranstaltern ergeben. Dem Flexibilitätsbedarf könnten die Rundfunkanstalten nicht gerecht werden, wenn sie ausschließlich auf ständige feste Mitarbeiter angewiesen wären, welche in einer laufendem Wechsel unterworfenen Medienordnung unvermeidlich nicht die ganze Vielfalt der in den Sendungen zu vermittelnden Inhalte wiedergeben und gestalten könnten. Die Rundfunkanstalten müssen daher auf einen breit gestreuten Kreis unterschiedlich geeigneter Mitarbeiter zurückgreifen können. Dies kann seinerseits voraussetzen, dass unterschiedliche Vertragsgestaltungen einsetzbar sind und dass die Mitarbeiter nicht auf Dauer, sondern nur für die Zeit beschäftigt werden, in der sie benötigt werden (vgl. BVerfGE 59, 231 <259>).

Aufgrund des dargelegten Zusammenhangs zwischen Programmfreiheit und Personalentscheidungen umfasst der Schutz der Rundfunkfreiheit neben der Auswahl der an der inhaltlichen Gestaltung der Sendungen mitwirkenden Mitarbeiter die Entscheidung darüber, ob solche Mitarbeiter fest angestellt werden oder ob ihre Beschäftigung aus Gründen der Programmplanung auf eine gewisse Dauer oder ein gewisses Projekt zu beschränken ist und wann, wie oft oder wie lange ein Mitarbeiter benötigt wird. Dies schließt die Befugnis ein, bei der Begründung von Mitarbeiterverhältnissen den insoweit jeweils geeigneten Vertragstyp zu wählen (vgl. BVerfGE 59, 231 <260>).

12

Die in den Ausgangsverfahren jeweils getroffene Feststellung, dass die Kläger zum Beschwerdeführer in einem unbefristeten und damit dauerhaften Arbeitsverhältnis stehen, beeinträchtigt den Beschwerdeführer in der dargestellten Entscheidungsfreiheit.

13

bb) Die Rundfunkfreiheit ist allerdings nicht vorbehaltlos gewährt. Sie findet nach Art. 5 Abs. 2 GG ihre Schranken unter anderem in den allgemeinen Gesetzen. Dazu gehören die bürgerlich-rechtlichen Vorschriften über den Dienstvertrag und die besonderen Bestimmungen des Arbeitsrechts, namentlich des Kündigungsschutzgesetzes. Auslegung und Anwendung dieser Vorschriften sind ebenso Sache der dafür zuständigen Arbeitsgerichte wie die dem vorausgehende und hier in den Ausgangsverfahren relevante Frage ihrer Anwendbarkeit (BVerfGE 59, 231 <264>). Doch müssen die Gerichte die betroffenen Grundrechte interpretationsleitend berücksichtigen, damit deren wertsetzender Gehalt auch auf der Rechtsanwendungsebene gewahrt bleibt (BVerfGE 7, 198 <205 ff.>). Das verlangt in der Regel eine fallbezogene Abwägung zwischen der Bedeutung der Rundfunkfreiheit auf der einen und dem Rang der von den Normen des Arbeitsrechts geschützten Rechtsgüter auf der anderen Seite.

14

Hierbei ist auf Seiten der Rundfunkfreiheit der dargestellte Zusammenhang zwischen Programmfreiheit und Personalentscheidungsbefugnis zu berücksichtigen. Keine Rolle spielen in diesem Zusammenhang allerdings diejenigen mit der Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ausgelösten Folgewirkungen, die keine Auswirkung auf die Programmfreiheit der Rundfunkanstalt haben. Das trifft etwa auf die Anwendbarkeit der Regelungen des Sozialversicherungsrechts und die damit ver-

15

bundenen finanziellen Folgen zu (vgl. BVerfGE 59, 231 <268>).

Zwar besteht zwischen Programmfreiheit und Finanzausstattung ein enger Zusammenhang. Deshalb haben die öffentlichrechtlichen Rundfunkanstalten ein aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG folgendes Recht, die zur Erfüllung ihres Auftrags erforderlichen finanziellen Mittel zu erhalten. Dies sicherzustellen ist Aufgabe des Gesetzgebers, der dabei eine Finanzierung gewähren muss, die die Rundfunkanstalten in die Lage versetzt, die ihnen zukommende Funktion im dualen System erfüllen zu können (vgl. BVerfGE 90, 60 <90>). Der Beschwerdeführer hat in pauschaler Weise hohe Aufwendungen für die Festanstellung anstelle ständiger freier Mitarbeit behauptet. Er hat allerdings nicht dargelegt, dass erhebliche Ausgabensteigerungen auch dann unvermeidbar wären, wenn Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Befristung genutzt würden.

16

Es ist Sache der Rundfunkanstalten, wie sie die ihnen zur funktionsgerechten Erfüllung ihres Programmauftrags zur Verfügung stehenden Mittel im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf einzelne Programme oder Programmsparten verteilen (vgl. BVerfGE 87, 181 <203>). Insoweit ist die Rundfunkanstalt zwar frei in der Verwendung der verfügbaren Mittel. Das entbindet sie jedoch nicht von den Zahlungspflichten, die sich aus den zur Erfüllung des Programmauftrags erforderlichen Verträgen ergeben. Dies gilt auch für finanzielle Verpflichtungen, die mit der Anwendung der Regeln des Arbeitsrechts verbunden sind und deren Erfüllung bei der Anmeldung des Finanzbedarfs gegenüber der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF) berücksichtigt wird. Dass die Finanzausstattung der Rundfunkanstalt zur Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags ausreicht, ist vom Erfordernis funktionsgerechter Finanzierung des öffentlichrechtlichen Rundfunks erfasst, dem der Gesetzgeber Rechnung tragen muss (vgl. BVerfGE 90, 60 <90>). Ein Kriterium für die Abwägung bei der Entscheidung über die grundsätzliche Anwendbarkeit der besonderen Bestimmungen des Arbeitsrechts ist der Vorbehalt der Finanzierbarkeit deshalb nicht.

17

Auf Seiten der Rundfunkmitarbeiter sind die Rechtsgüter in die Abwägung einzustellen, deren Schutz die besonderen Bestimmungen des Arbeitsrechts bezwecken. Das sind hinsichtlich der die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere den arbeitsrechtlichen Bestandsschutz, betreffenden Regelungen das Sozialstaatsprinzip und die Berufsfreiheit (BVerfGE 59, 231 <261 ff.>).

18

Das Ergebnis der gebotenen Abwägung ist verfassungsrechtlich nicht vorgegeben. Weder darf den programmgestaltend tätigen Rundfunkmitarbeitern der arbeitsrechtliche Schutz generell versagt werden, noch dürfen bei der Entscheidung über diesen Schutz die Regeln und Maßstäbe des Arbeitsrechts in einer Weise auf die Anstellungsverhältnisse dieser Mitarbeiter angewendet werden, die das durch die Verfassung geschützte Recht der Anstalten, frei von fremder Einflussnahme über die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung dieser Mitarbeiter zu bestimmen, unberücksichtigt lässt (BVerfGE 59, 231 <265>).

19

Die den Fachgerichten bei der Frage der Anwendbarkeit des Arbeitsrechts obliegende Abwägung schließt von Verfassungen wegen nicht aus, von den für das Arbeitsrecht allgemein entwickelten Merkmalen abhängiger Arbeit auszugehen und, wenn diese für ein Arbeitsverhältnis sprechen, dem Einfluss der Rundfunkfreiheit dadurch gerecht zu werden, dass einzelne in anderen Bereichen anerkannte, etwa gegen eine Befristung sprechende, Merkmale zurückzutreten haben. Das Verfassungsrecht steht nur Regelungen und einer Rechtsprechung entgegen, welche den Rundfunkanstalten die zur Erfüllung ihres Programmauftrags notwendige Freiheit und Flexibilität nehmen würden. 20

c) Auf der Grundlage dieses Prüfungsmaßstabes sind die Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts - soweit sie vom Beschwerdeführer angegriffen worden sind - von Verfassungen wegen nicht zu beanstanden. Die vom Landesarbeitsgericht zugrunde gelegten Voraussetzungen für die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses von Rundfunkmitarbeitern genügen den dargelegten verfassungsrechtlichen Anforderungen, die das Grundrecht auf Rundfunkfreiheit verlangt. Ob diese Anforderungen auch im Übrigen, insbesondere hinsichtlich der Feststellung einer fehlenden Befristung oder der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, beachtet worden sind, bedarf mangels einer diesbezüglichen Rüge keiner Prüfung. 21

aa) Das Landesarbeitsgericht hat in sämtlichen angegriffenen Entscheidungen die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Kriterien für die Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters zugrunde gelegt. Danach kommt es für die Einstufung eines Dienstverhältnisses als Arbeitsverhältnis auf die Eingliederung in eine von Dritten bestimmte Arbeitsorganisation und den hierdurch gekennzeichneten Grad der persönlichen Abhängigkeit an. Maßgebliches Kriterium hierfür ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr die Zugehörigkeit zu einem Arbeiterteam, wohl aber die Befugnis des Dienstberechtigten zur Verfügung über die Arbeitsleistung des Mitarbeiters innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens (seit dem Urteil vom 13. Januar 1983 - 5 AZR 149/82 -, AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit; seine frühere Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich aufgegeben in BAGE 78, 343 <352>). Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht in den angegriffenen Entscheidungen ausgegangen. 22

bb) In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat das Landesarbeitsgericht die allgemeinen arbeitsrechtlichen Kriterien zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft auch dann für allein maßgeblich gehalten, wenn es um die Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen programmgestaltender Rundfunkmitarbeiter geht. Da erst die Verpflichtung zu dauerhafter Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis in das Grundrecht auf Rundfunkfreiheit eingreife, wirke sich der grundrechtliche Einfluss nicht bereits bei der Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft, sondern erst bei der Frage der Befristung aus. 23

Die hiergegen erhobene Rüge des Beschwerdeführers, die Rundfunkfreiheit habe vom Landesarbeitsgericht bereits bei der Definition des Arbeitnehmerbegriffs berück- 24

sichtigt werden müssen, greift nicht durch.

Allerdings ist der unter Bezugnahme auf die Entscheidung der 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 3. Dezember 1992 (abgedruckt in NZA 1993, S. 741 ff.) erhobene Einwand des Beschwerdeführers, die isolierte Anwendung des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs könne zu einer unverhältnismäßigen Zurückdrängung der Rundfunkfreiheit führen, im Ansatz berechtigt. Die Kammer hat dies seinerzeit für den Fall erwogen, dass aufgrund der Nichtberücksichtigung des inhaltlichen Einflusses des Rundfunkmitarbeiters auf die Programmgestaltung der Zugang zum Schutzbereich der Rundfunkfreiheit verstellt würde. Soweit der Beschwerdeführer jedoch hieraus allgemein den Schluss zieht, die Rundfunkfreiheit müsse bei programmgestaltenden Mitarbeitern stets schon bei der Zuordnung zum Arbeitnehmerbegriff berücksichtigt werden, ist dem nicht zu folgen. Vielmehr kommt dies nur insoweit in Betracht, als bereits mit der Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses als Arbeitsverhältnis der Schutz des Grundrechts aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG versperrt wird. Belässt die Einordnung als Arbeitsverhältnis aber genügend Raum zur Berücksichtigung der Anforderungen der Rundfunkfreiheit, ist dies nicht der Fall. So liegt es hier.

25

Mit der Qualifizierung eines Mitarbeiters als Arbeitnehmer wird zunächst nur die Beschäftigungsmöglichkeit im freien Mitarbeiterverhältnis ausgeschlossen. Die hierdurch bewirkte Einschränkung der Entscheidungsfreiheit der Rundfunkanstalt betrifft den Schutzbereich der Rundfunkfreiheit, soweit die danach verbleibende Möglichkeit zur rechtlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses im Vergleich zur freien Mitarbeit eine Beeinträchtigung der für die Erfüllung des Programmauftrags notwendigen Freiheit und Flexibilität mit sich brächte. Das lässt sich jedenfalls für die hier zur Entscheidung anstehenden Fälle langjähriger redaktioneller Tätigkeit für eine oder mehrere konkrete Sendungen oder Sendereihen nicht feststellen.

26

In Betracht kommt eine Beeinträchtigung allerdings, wenn die verfügbaren Vertragsgestaltungen - wie Teilzeitbeschäftigungs- oder Befristungsabreden - zur Sicherung der Aktualität und Flexibilität der Berichterstattung in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht nicht in gleicher Weise geeignet sind wie die Beschäftigung in freier Mitarbeit. Soweit der Beschwerdeführer die mangelnde Eignung von Befristungsabreden in tatsächlicher Hinsicht unter Hinweis auf die Interdependenz von Informationsbedarf und personeller Ausstattung generell geltend macht, kann dem nicht gefolgt werden. Die Frage der Eignung von Befristungsabreden lässt sich nicht abstrakt, sondern nur unter Berücksichtigung der konkret in Rede stehenden publizistischen Aufgabe des jeweiligen Mitarbeiters beantworten. So mögen in den vom Beschwerdeführer angeführten Beispielen Befristungsabreden ungeeignet sein, den sich täglich verändernden Informationsbedürfnissen im Zusammenhang mit nicht vorhersehbaren herausragenden Ereignissen hinreichend Rechnung zu tragen, und in diesem Aufgabenbereich deshalb die Möglichkeit freier Beschäftigungsverhältnisse erfordern. In vielen anderen Fällen wird dies allerdings nicht so sein.

27

Namentlich bei nicht auf ein bestimmtes Ereignis, sondern auf eine oder mehrere konkrete Sendungen oder Sendereihen bezogener redaktioneller Tätigkeit ist nichts dafür ersichtlich, dass mittels Befristungsabreden dem Bedürfnis nach Personalwechsel nicht in gleicher Weise Rechnung getragen werden könnte wie das im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses der Fall ist. Zeitliche oder auf das jeweilige Projekt oder Sendekonzept bezogene Befristungen hielten der Rundfunkanstalt in gleicher Weise wie bei freier Mitarbeit die Möglichkeit offen, bei aus publizistischen Gründen erfolgter Programm-, insbesondere Projekt- oder Konzeptänderung einen notwendig erachteten Personalwechsel umzusetzen und gegebenenfalls auch Veränderungen im Stellenplan vorzunehmen. Hinzu kommt, worauf der Beschwerdeführer selbst verwiesen hat, dass bei einem auf eine gewisse Dauer angelegten freien Mitarbeiterverhältnis aufgrund der dann anwendbaren Regelung über Auslaufristen nach dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen die Flexibilität im Vergleich zu befristeter Beschäftigung ohnehin eher weiter eingeschränkt und die soziale Sicherung auch im Übrigen eher stärker ausgestaltet sein kann.

28

In den hier zur Entscheidung stehenden Fällen hat der Beschwerdeführer nicht substantiiert dargelegt, worin sein Interesse begründet ist, im Hinblick auf die Programmplanung oder auf sonstige von der Rundfunkfreiheit gedeckte Gründe die konkreten Beschäftigungsverhältnisse der drei Kläger der Ausgangsverfahren zeit- oder projektbezogen zu beschränken. Es ist nicht erkennbar, warum hinsichtlich dieser Mitarbeiter ein Flexibilitätsbedarf besteht, dem aufgrund des von den Fachgerichten festgestellten Arbeitnehmerstatus nicht Rechnung getragen werden kann. Vielmehr sprechen die Art und insbesondere die Dauer der jeweiligen Tätigkeit der Kläger der Ausgangsverfahren gegen ein Bedürfnis nach einer besonderen Flexibilität. So handelte es sich in allen Fällen um eine über Jahre währende redaktionelle Mitarbeit für jeweils eine bestimmte, regelmäßig ausgestrahlte Sendung.

29

Unter Berücksichtigung der publizistischen Aufgaben der Kläger der Ausgangsverfahren begegnen die rechtlichen Möglichkeiten zur Sicherung von Flexibilität und Aktualität, insbesondere durch Befristung, in rechtlicher Hinsicht keinen Bedenken. Der Beschwerdeführer weist in diesem Zusammenhang im Verfahren 1 BvR 624/98 selbst auf die durch die Änderung des Beschäftigungsförderungsgesetzes erfolgte Erleichterung von Befristungsabreden hin. Danach sind nunmehr Befristungen bis zu 24 Monaten möglich, ohne dass die hierfür maßgeblichen Gründe einer gerichtlichen Kontrolle unterliegen. Zuvor ermöglichte das Beschäftigungsförderungsgesetz Befristungen bis zu immerhin 18 Monaten.

30

Der für darüber hinausgehende Befristungen nach § 620 Abs. 1 BGB von der Rechtsprechung geforderte sachliche Grund liegt bei programmgestaltender Tätigkeit in der Rundfunkfreiheit. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die Rundfunkfreiheit die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem programmgestaltenden Mitarbeiter rechtfertigen, ohne dass weitere Gründe für die Befristung erforderlich sind. Im Rahmen der Befristungskontrolle berücksichtigt die Rechtsprechung vor allem, in welcher Intensität der betroffene Mitarbeiter auf das

31



Programm der Rundfunk- und Fernsehanstalten Einfluss nehmen kann und wie groß bei Bejahung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die Gefahr ist, dass die Rundfunkanstalt nicht mehr den Erfordernissen eines vielfältigen Programms und den sich ändernden Informationsbedürfnissen und Publikumsinteressen gerecht werden kann (vgl. BAG, NZA 1998, S. 1336 <1340>).

Schließlich können durch Kombination der Befristungsmöglichkeiten nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz und § 620 Abs. 1 BGB in rechtlich zulässiger Weise Befristungsketten geschaffen werden. Hierdurch kann im Bereich des Rundfunks flexibel auf die Anforderungen des Marktes reagiert werden. Medienbezogene Projekte, deren terminliche Fertigstellung von Beginn an nicht oder nur schwer überschaubar ist und die nicht selten einer längeren und umfangreichen Nachbearbeitung bedürfen - wozu die weitere befristete Beschäftigung der an dem Projekt arbeitenden Mitarbeiter erforderlich wird -, lassen sich auf diese Weise weitgehend ohne das Risiko einer Vernachlässigung der Belange der Rundfunkfreiheit realisieren (vgl. Bezani/Müller, Arbeitsrecht in Medienunternehmen, 1999, Rn. 195 und 286).

Die mit dem Ausschluss freier Mitarbeit verbundene Wirkung der Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses als Arbeitsverhältnis beeinträchtigt damit in den vorliegenden Fällen nicht das Grundrecht auf Rundfunkfreiheit. Es ist folglich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht die Einstufung der Kläger als Arbeitnehmer nicht als Verstoß gegen Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG behandelt hat.

3. Von einer weiteren Begründung wird gemäß § 93 d Abs. 1 Satz 3 BVerfGG abgesehen.

Diese Entscheidung ist unanfechtbar.

Papier

Steiner

Hoffmann-Riem

32

33

34

35

**Bundesverfassungsgericht, Beschluss der 1. Kammer des Ersten Senats vom  
18. Februar 2000 - 1 BvR 491/93**

**Zitiervorschlag** BVerfG, Beschluss der 1. Kammer des Ersten Senats vom 18. Februar 2000 - 1 BvR 491/93 - Rn. (1 - 35), [http://www.bverfg.de/e/rk20000218\\_1bvr049193.html](http://www.bverfg.de/e/rk20000218_1bvr049193.html)

**ECLI** ECLI:DE:BVerfG:2000:rk20000218.1bvr049193