

**4 Sa 527/15**  
3 Ca 14163/14  
(ArbG München)

Verkündet am: 29.10.2015

Telaku  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.  
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, C-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtlichen Richter Schärtl und Witty

für Recht erkannt:

**I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes München vom 21. April 2015 – 3 Ca 14163/14 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**

**II. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über das Vorliegen einer Befristung des letzten zwischen Ihnen geschlossenen Vertrages und ggf. deren Wirksamkeit sowie über Vergütungsansprüche.

Der – ausweislich der vorgelegten Unterlagen am 00.00.1962 geborene – Kläger ist Schauspieler und stellte in der vom Zweiten Deutschen Fernsehen (ZDF) ausgestrahlten, von der Beklagten in dessen Auftrag produzierten, Kriminalfilmserie „E“ über fast 18 Jahre den Kommissar „F“ dar. Die Parteien schlossen hierüber jeweils „Mitarbeiter-Verträge“ für eine einzelne Folge bzw. die Folgen eines Kalenderjahres dieser Produktionsreihe (Anl. K 1, Bl. 49 f d. A.), die eine Pauschalvergütung des Klägers von 21.500,00 € je Folge - gemäß „Mitarbeiter-Vertrag“ vom 26.02.2013 (Anl. K 4, Bl. 60 f. d. A.): von 18.000,00 € je Folge – vorsahen. Zuletzt wurde der Kläger mit „Schauspielervertrag“ vom 13./16.10.2014 (Anl. K 5, Bl. 68 f d. A.) für zwei weitere Folgen (Nrn. 391 + 392) dieser Produktion als Darsteller dieser Rolle für insgesamt 16 Drehtage im dort bezeichneten Zeitraum vom 18.10.2014 bis insgesamt 18.11.2014 verpflichtet, die hiernach mit einer „Bruttovergütung“ von jeweils 2.500,00 € je Drehtag vergütet wurden. Unstreitig war der Kläger bereits im September 2014 durch die Beklagte und die zuständigen Redakteure/den Redaktionsleiter des ZDF mündlich darüber unterrichtet worden, dass damit sein Engagement für die Rolle des Kommissars „F“ in der Spielfilmserie „E“ enden werde – wie ihm sodann auch mit Schreiben der Beklagten vom 21.11.2014 (Anl. K 7, Bl. 74 d. A.) mitgeteilt.

Mit weiterem Schreiben ebenfalls vom 21.11.2014 (Anl. K 6, Bl. 72 d. A.) kündigte die Beklagte das Vertragsverhältnis mit dem Kläger unter Hinweis darauf, dass sein Vertragsverhältnis gemäß Schauspielervertrag vom 13./16.10.2014 bereits aufgrund dessen vereinbarter Befristung mit dem 18.11.2014 geendet habe, vorsorglich außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich fristgerecht zum nächstzulässigen Zeitpunkt.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger geltend, dass die mit der Beklagten geschlossenen Verträge, auch der letzte „Schauspielervertrag“ vom 13./16.10.2014, bereits keine befristeten Verträge dargestellt hätten, diese/r jedenfalls eines ausreichenden Befristungsgrundes entbehrte(n), zumal hier „Kettenbefristungen“ vorlägen, das Erfordernis einer Neubesetzung der Rolle des Klägers in der Serienproduktion „E“ weiterbestanden habe und der er jedenfalls kein „programmgestaltender“ Mitarbeiter im Sinne der einschlägigen Rechtsprechung zu den Befristungsgründen gewesen sei, während die Beklagte darauf abhebt, dass hier jeweils befristete Arbeitsverträge über die einzelnen Folgen dieser Krimiserie abgeschlossen worden seien, deren Befristungsgrund, ohne das Vorliegen einer „Kettenbefristung“ bereits im Hinblick auf die gegebenen längeren Zeiträume zwischen den einzelnen Verträgen/Dreharbeiten, nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG („Eigenart der Arbeitsleistung“),

– der Kläger sei als Schauspieler, zumal in einer der Hauptrollen dieser Krimiserie, „programmgestaltender“ Mitarbeiter gewesen - sowie aufgrund vorliegender Projektbefristung im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG („Drittmittelfinanzierung“ durch das ZDF) gegeben sei. Der Kläger beruft sich weiter darauf, dass die zuletzt erfolgte Kürzung seines Honorars von 21.500,00 € auf 18.000,00 € je Folge dieser Produktion sittenwidrig und seine erfolgte Zustimmungserklärung hierzu wegen rechtswidriger Drohung seitens der Beklagten von ihm wirksam angefochten worden seien, während diese auf die ausdrückliche Vereinbarung mit ihm hierüber und das Nichtvorliegen einer anfechtungsberechtigenden „Drohung“ gegenüber dem Kläger verweist.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den ausführlichen Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichtes München vom 21.04.2015, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 13.05.2015 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses – unter gleichzeitiger Abtrennung eines im Wege der nachträglichen Klageerweiterung geltend gemachten Antrages auf Verpflichtung der Beklagten,

„ab 01.01.2011 durchgehend Sozialversicherungsbeiträge für den Kläger an den Sozialversicherungsträger abzuführen“ und Verweisung des Rechtsstreits insoweit an das Sozialgericht München – die Klage im Übrigen mit der Begründung abgewiesen hat, dass diese – soweit außerhalb des allgemeinen Feststellungsantrages zulässig – deshalb unbegründet sei, weil der dem Vertragsverhältnis zuletzt zugrunde liegende Schauspielervertrag vom 13./16.10.2014 ein befristeter Vertrag sei, nachdem der Kläger immer wieder nur für einzelne Folgen „engagiert“ worden sei, er deshalb auch diesen letzten Vertrag nur als befristeten Vertrag ansehen habe können, und dieser wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG als solcher gerechtfertigt sei: Zu den hiervon erfassten Arbeitsverhältnissen, bei denen eine Befristung wegen der Art der Tätigkeit ohne das Hinzutreten eines weiteren Sachgrundes vereinbart werden könne, zählten im Anschluss an die ständige Rechtsprechung des BAG die Arbeitsverhältnisse der programmgestaltenden Mitarbeiter, wie aus der Notwendigkeit der Berücksichtigung der durch Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG gewährleisteten Rundfunkfreiheit folge. Die hiernach notwendige Interessenabwägung gehe zu Lasten des Klägers, auf dessen Seite zwar sein rechtliches Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und die Tatsache zu berücksichtigen seien, dass diese Tätigkeit aufgrund ihrer sehr langen Dauer zur Grundlage seiner wirtschaftlichen Lebensführung geworden sei, demgegenüber ihr im Rahmen der Kunstfreiheit bzw. Rundfunkfreiheit geschütztes Innovationsbedürfnis zugunsten der Beklagten spreche, die ein berechtigtes Interesse habe, selbst bzw. in Zusammenarbeit mit dem bzw. auf Weisung des ZDF entscheiden zu können, mit welchen Rollen und mit welchen Schauspielern die Krimiserie „E“ besetzt werde. Ein Fall einer, rechtsmissbräuchlichen, etwaigen Kettenbefristung liege nicht vor. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Zahlung restlicher Vergütung aufgrund der erfolgten Honorarkürzung auf 18.000,00 € je Folge, da die Parteien sich hierüber einvernehmlich geeinigt hätten und eine widerrechtliche Drohung gegenüber dem Kläger als Voraussetzung für seine hierzu erfolgte Anfechtung nicht hinreichend konkret vorgetragen sei.

Hiergegen richtet sich die („formelle“) Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 08.06.2015, am 09.06.2015 zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung diese mit, am 13.07.2015 wiederum zunächst per Telefax eingegangenen, Schriftsatz vom 10.07.2015 ausgeführt haben, dass entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts dem zwischen den

Parteien zuletzt abgeschlossenen sog. „Schauspielervertrag“ bereits nicht zu entnehmen gewesen sei, dass es sich hierbei überhaupt um ein befristetes Anstellungsverhältnis handle. Die Parteien hätten dort lediglich vereinbart, dass der Kläger als Darsteller an ganz bestimmten Tagen ausschließlich zur Verfügung stehen, nicht jedoch, dass dieser Vertrag am 18.11.2014 in jedem Fall enden solle – eine Fortsetzung des Vertrages über diesen Zeitpunkt hinaus sei bereits aufgrund Mitwirkung des Klägers bei eventuellen Nach- und Neuaufnahmen, Synchronisationsarbeiten oder zur Herstellung eines Vorspanns oder Trailers durchaus wahrscheinlich gewesen. Eine kalendermäßige Befristung, wie sie vom Arbeitsgericht angenommen worden sei, müsse hinreichend bestimmt oder zumindest bestimmbar sein. Das Arbeitsgericht sei auch rechtswidrig davon ausgegangen, dass der zuletzt abgeschlossene Schauspielervertrag vom 13./16.10.2014 eine wirksame Befristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG wegen der Eigenart der Arbeitsleistung enthalten habe. Das Arbeitsgericht erweitere die vom Bundesarbeitsgericht für Rundfunkanstalten entwickelten Grundsätze durch einen unzulässigen Trick auch auf „für diese tätige Gesellschaften“, während das Grundrecht der Rundfunkfreiheit – in seinem Kern Programmfreiheit – dem Programmveranstalter zustehe, welcher hier ausschließlich das ZDF sei; die Beklagte sei dagegen lediglich Produzentin nach den Weisungen des ZDF und nehme daher nicht die Kernfunktion des Rundfunks, nämlich die Programmgestaltung, wahr, weshalb die Grundsätze der Rechtsprechung des BAG zum Schutz der Rundfunkfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG nicht auf das Verhältnis zwischen den Parteien angewendet werden könnten. Der Kläger sei entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts auch kein sogenannter programmgestaltender Mitarbeiter – dies seien nur solche, die typischerweise ihre eigene Auffassung zur politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, ihre Fachkenntnisse und Informationen, ihre individuellen künstlerischen Befähigungen und Aussagekraft in die Sendungen einbrächten. Der Kläger sei kein Mitarbeiter in diesem Sinn, da sein Einfluss auf den Inhalt und die Gestaltung der ausgestrahlten Sendung, seine künstlerischen Gestaltungsmöglichkeiten aufgrund der Vorgaben der Beklagten und des ZDF stark eingeschränkt gewesen seien. Zur Wahrung der Rollenkontinuität habe er nach den Bestimmungen des sogenannten „Schauspielervertrages“ innerhalb der Produktion selbst etwaige Veränderungen an seiner äußeren Erscheinung nur mit Zustimmung der Beklagten vornehmen dürfen, wobei seit 2013 die Rolle des Kommissars „F“ drastisch beschnitten worden sei, weshalb er teilweise lediglich acht Sätze in einer gesamten Folge zu sprechen gehabt

habe – worüber er sich auch in einer E-Mail an die Geschäftsführerin der Beklagten sowie in einem Brief an den Intendanten des ZDF beschwert habe. Selbst wenn die noch verbliebene schauspielerische Leistung des Klägers als „programmgestaltend“ bezeichnet werden könnte, sei die vom Arbeitsgericht vorgenommene Interessenabwägung rechtsfehlerhaft, da für das Interesse des Klägers an einer Fortsetzung der Tätigkeit für die Beklagte spreche, dass diese zur Grundlage seiner wirtschaftlichen Lebensführung geworden, dieses Engagement auch der wesentliche Inhalt seiner schauspielerischen und künstlerischen Tätigkeit gewesen sei und sich hierdurch ein festes kollegiales Umfeld gebildet gehabt habe, während die Beklagte kein berechtigtes Interesse daran habe, selbst bzw. in Zusammenarbeit bzw. auf Weisung des ZDF zu entscheiden, mit welchen Rollen, mit welchen Schauspielern die Krimiserie „E“ besetzt werde. Die Beklagte habe einen langfristigen Bedarf an den an dieser Serie mitwirkenden Schauspielern, wie dies durch die fast 18-jährige Tätigkeit des Klägers für sie bewiesen werde. Aufgrund des Erfolges dieser Krimiserie im In- und Ausland habe 18 Jahre lang kein Bedürfnis nach einem personellen Wechsel bestanden. Die von der Beklagten über diesen Zeitraum praktizierte Kettenbefristung habe ausschließlich den Sinn gehabt, das wirtschaftliche Risiko des Beschäftigungsbedarfs auf den Kläger zu übertragen. Sie habe damit den Kündigungsschutz umgangen, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt wäre. Gerade dadurch, dass der Kläger durch diese langjährig verkörperte Rolle derart vertraglich eingeeignet worden sei, sei die Verantwortung der Beklagten für die beruflichen Zukunftschancen des Klägers begründet. Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht auch die Zahlungsklage des Klägers abgewiesen, was seinen erstinstanzlichen Vortrag ignoriere, dass die Geschäftsführerin der Beklagten gegenüber der Inhaberin der den Kläger vertretenden Agentur telefonisch erklärt habe, dass dann, wenn der Kläger auf seiner bisherigen Gage von 21.500,00 € je Folge bestehen würde, sie dies aus eigener Tasche bezahlen müsste, was für den Kläger Folgen haben würde. Die Agenturinhaberin habe diese Äußerung eindeutig so verstanden, dass der Kläger kein weiteres Engagement mehr in der Kriminalserie „E“ erhalten würde, wenn er auf der von der Geschäftsführerin der Beklagten gemachten schriftlichen Zusage bestehen würde. Dies stelle eine widerrechtliche Drohung mit einem empfindlichen Übel dar.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 21. April 2015 (Az.: 3 Ca 14163/14) abzuändern und**

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die fristlose Kündigung vom 21. November 2014 beendet worden ist;**
- 2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche fristgerechte Kündigung vom 21. November 2014 beendet worden ist;**
- 3. festzustellen, dass zwischen den Parteien keine Befristung vereinbart worden ist;**
- 4. hilfsweise festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 13./16. Oktober 2014 am 18. November 2014 geendet hat;**
- 5. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch das Schreiben der Beklagten vom 21. November 2014 am 18. November geendet hat;**
- 6. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 28.000,00 € zuzüglich 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 28. November 2014 zu zahlen.**

Die Beklagte trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung vor, dass die Rolle des Kommissars „F“ eine von vier Kommissar-Hauptrollen in dieser TV-Serie „E“ gewesen sei. Der am 13./16.10.2014 als letzter geschlossener Schauspielervertrag sei eindeutig befristet, da sich hieraus klar und deutlich ergebe, dass der Kläger damit nur für diese klar definierte Produktion, somit befristet, angestellt worden sei und dieser Vertrag mit Ablauf des im Schauspielervertrag vereinbarten letzten Drehtages für diese Produktion ende. Eine Verpflichtung des Klägers, sich auch außerhalb der Vertragszeit für Nach- und Neuaufnahmen, Synchronisationsarbeiten ... zur Verfügung zu halten, habe nicht vorgelegen. Er sei auch in der Vergangenheit jeweils für einzelne Produktionen der Folgen dieser Serie vertraglich engagiert und weder dauerhaft noch unun-

terbrochen für die Beklagte, sondern etwa im gesamten Jahr 2014 lediglich an 47 Drehtagen im Rahmen von vier gesonderten Vertragsverhältnissen für die einzelnen Produktionen dieser Serie - tätig gewesen. Die Vertragsverhältnisse für die jeweiligen Folgen sei dabei jeweils befristet neu, nach Zeiträumen von zum Teil mehreren Monaten abgeschlossen und damit keineswegs „verlängert“ worden. Die Beklagte habe für die Fortführung dieser Produktion jeweils einen Auftrag des ZDF erhalten; diese jeweilige Auftragsproduktion sei damit stets drittmittelfinanziert gewesen, zeitlich begrenzt für den jeweils genehmigten Produktionszeitraum. Dem Kläger sei sowohl mündlich als auch mit Schreiben vom 21.11.2014 mitgeteilt worden, dass sein Vertragsverhältnis aufgrund Befristung des Schauspielervertrages vom 13./16.10.2014 mit Wirkung zum 18.11.2014 geendet habe. Es liege somit kein Fall einer sogenannten „Kettenbefristung“ vor, da es bereits an den dafür erforderlichen „Vertragsverlängerungen“ fehle. Die Befristung des, maßgeblichen, letzten befristeten Arbeitsvertrages sei nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG i.V.m. Art. 5 GG (Kunst- und Rundfunkfreiheit) aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung sachlich begründet. Schauspieler gehörten zu den programmgestaltenden Mitarbeitern, auch seien sie als Künstler dem besonderen arbeitsrechtlichen Sektor zugeordnet, der durch die gemäß Art. 5 Abs. 3 GG gewährte Kunstfreiheit realisiert werde. Die befristete Beschäftigung von auf die Produktionsdauer beschäftigten Schauspielern sei aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung grundsätzlich zulässig. Die Möglichkeit, programmgestaltende Mitarbeiter nach einiger Zeit auszuwechseln, sei gerade Ausdruck der besonderen Freiheit zur Tendenzverwirklichung, was in gleicher Weise für die der Beklagten als Filmunternehmen garantierte Kunstfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 3 GG bei der Beschäftigung von Schauspielern gelte. Das Grundrecht der Rundfunkfreiheit stehe ohne Rücksicht auf die Rechtsform oder eine kommerzielle oder gemeinnützige Betätigung nicht nur natürlichen und juristischen Personen zu, die Rundfunk- oder Fernsehprogramme veranstalteten, sondern auch denen, die nur Programmteile erstellten. Ebenso werde die Beklagte im Hinblick auf die von ihr produzierte Fernsehserie von der Kunstfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 3 GG erfasst. Im Rahmen der Sachgrundbefristung gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG sei anerkannt, dass Beschäftigungsverhältnisse mit Schauspielern wegen des Innovationsbedürfnisses befristet abgeschlossen werden könnten, da das filmproduzierende Unternehmen die Freiheit haben müsse, Film- und Fernsehprojekte einzustellen oder die darin enthaltenen Figuren neu zu besetzen oder mit neuen programmgestaltenden Mitarbeitern in einem abgeänderten Format, das den Marktbedürfnissen



oder künstlerischen Bedürfnissen besser entspreche, weiterzuführen und neue Ideen auszuprobieren. Würde der Beklagten diese Möglichkeit entzogen und bliebe sie ggf. auf die Anwendung des Kündigungsrechts beschränkt, würde nicht nur der grundgesetzlich geschützten Rundfunk- und Kunstfreiheit gemäß Art. 5 GG keine Rechnung getragen, dies führte unter Umständen auch zum absurden Ergebnis, dass wegen der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes Fernsehserien oder sonstige Sendungen nicht verändert oder umbesetzt werden könnten. Auch habe das Arbeitsgericht die Interessenabwägung zwischen den Grundrechten der Beklagten auf Kunst- bzw. Rundfunkfreiheit und dem Interesse des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses richtig, umfassend und ausgewogen vorgenommen. Es habe an ihm selbst gelegen, wenn er seine Tätigkeit für die Beklagte zur Grundlage seiner wirtschaftlichen Lebensführung gemacht habe. Er habe sogar die Möglichkeit gehabt, sogenannte „Sperrtermine“ wegen anderer Engagements mitzuteilen, die die Beklagte bei der Festlegung der Drehtermine berücksichtigt hätte. Ein weiterer Befristungsgrund folge aus § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG wegen Bestehens eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung des Klägers. Für die Fortführung der Serie „E“ sei jeweils ein entsprechender Auftrag des ZDF für die jeweilige Produktion erforderlich, weshalb diese Auftragsproduktion drittmittelfinanziert sei. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Schauspielervertrages vom 13./16.10.2014 habe der Beklagten lediglich der Produktionsauftrag für die Folgen Nr. 391 und Nr. 392 vorgelegen. Zudem sei vor Abschluss dieses Vertrages beiden Vertragspartnern klar gewesen, dass die Rolle des Kommissars „F“ nach Beendigung der Folge Nr. 392 ersatzlos weg falle. Auch eine Unwirksamkeit der Befristung wegen Rechtsmissbrauchs gemäß § 242 BGB scheide aus. Auf die von der Beklagten mit Schreiben vom 21.11.2014 höchst vorsorglich ausgesprochene fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung, komme es damit nicht mehr an – wobei die Beklagte erstinstanzlich vorsorglich das Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 626 Abs. 1 BGB, der sie zum Ausspruch der fristlosen Kündigung berechtigt hätte, vorgetragen habe und der Kläger selbst Gründe für die hilfsweise ordentliche Kündigung liefere. Ebenso habe das Arbeitsgericht die Leistungsklage auf Zahlung weitergehender Vergütung zu Recht abgewiesen, da der Kläger der seinerzeitigen Reduzierung seiner Vergütung ausweislich eines E-Mail-Schreibens seiner Agentin ausdrücklich zugestimmt gehabt habe, ohne dass ein Anfechtungsgrund deswegen vorliegen würde.

Wegen des Vorbringens der Parteien im zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 10.07.2015, vom 17.08.2015 und vom 15.10.2015 Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

### **I.**

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

### **II.**

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend und überzeugend begründet entschieden – worauf deshalb zunächst Bezug genommen wird (§ 69 Abs. 2 ArbGG) –, dass der, maßgebliche, letzte Vertrag der Parteien vom 13./16.10.2014 befristet abgeschlossen war (dazu **1.**) und auch über einen – sofern überhaupt erforderlichen – Befristungsgrund verfügte (dazu **2.**). Ebenso wenig hat die Leistungsklage auf Vergütungsnachzahlung Erfolg (dazu **3.**).

**1.** Der zeitlich letzte Vertrag der Parteien vom 13./16.10.2014, der maßgeblich und der Beurteilung zugrunde zu legen ist – hierüber besteht auch Einigkeit der Parteien –, war befristet:

Zwar enthält dieser Vertrag ersichtlich an keiner Stelle den Begriff seiner „Befristung“ unmittelbar – wenngleich Ziff. 2.2. dieses Vertrages auf die „Vertragszeit“ abstellt (!). Er ist jedoch, ausgehend von den allgemeinen Grundsätzen der Vertragsauslegung (§§ 133, 157 BGB) – auch etwa nach Maßgabe der bei der Auslegung von AGB geltenden spezifischen Maßstäben (vgl. zuletzt zB BAG, U. v. 25.06.2015, 6 AZR 383/14, Juris

- Rz. 25 –; BAG, U. v. 16.04.2015, 6 AZR 352/14, ZTR 2015, S. 511 f – Rz. 25, m.w.N. – ), falls dieser Vertrag sich etwa als AGB im Rechtssinne darstellen sollte (§§ 305 Abs. 1, 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB) – eindeutig als befristeter Vertrag anzusehen:

Ziff. 2.2. dieses Vertrages enthält, wie erwähnt, den Begriff der „Vertragszeit“ – was bereits die Befristung dieses Vertrages indiziert. Der Kläger wurde mit diesem Vertrag für die Rolle des Kommissars „F“ ausschließlich für die zwei dort namentlich bezeichneten Produktionen/Folgen der Fernseh-Krimiserie „E“ engagiert, für exakt 16 dort datumsmäßig bezeichnete/festgelegte Drehtage. Dies stellt zweifelsfrei eine Vertragsbefristung auf eben diesen Drehtags-Zeitraum vom 18.10.2014 bis 18.11.2014, in Form einer sogenannten kalendermäßigen Befristung im Sinne des § 3 Abs. 1 S. 2 Alt. 1 TzBfG, dar (§ 286 Abs. 1 ZPO) – auch wenn die, reichlich unklar formulierte (vgl. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB), Vertragsklausel über eine etwaige Verschiebung der „Vertragszeit“ „aus produktionsbedingten Gründen“ in Ziff. 2.2. dieses Vertrages berücksichtigt wird. Die, einzig denkmögliche, Alternative des Vorliegens eines unbefristeten Vertrages scheidet, annähernd auf der Hand liegend, aus.

Am Vorliegen eines befristeten Vertrages als solchen kann damit auch nach Ansicht des Berufungsgerichts kein vernünftiger Zweifel bestehen.

**2.** Die Befristung dieses sonach vorliegenden (wohl kalender-)befristeten Vertrages war wirksam.

**a)** Das Berufungsgericht hat bereits Zweifel, ob die Befristung dieses Vertrages überhaupt eines Sachgrundes im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG bedurfte, von dessen Anwendbarkeit das Arbeitsgericht und die Parteien offensichtlich unbesehen ausgehen (was als materiell-rechtliche Tatbestandsvoraussetzung von Amts wegen zu prüfen/festzustellen ist und nicht die Zulässigkeit des Rechtswegs betrifft, deren Prüfung dem Berufungsgericht verwehrt wäre: § 65 ArbGG):

Die gesetzliche Regelung des § 14 Abs. 1 TzBfG gilt – wie dieses Gesetz insgesamt – tatbestandlich nur für „Arbeitsverträge“ im Rechtssinne.

Dass der „Schauspielervertrag“ vom 13./16.10.2014 (wie die vorgelegten vorausgegangenen „Mitarbeiter-Verträge“) zwingend einen Arbeitsvertrag/Arbeitsverträge im Rechtssinn darstellte(n) – der Kläger aufgrund der hierbei maßgeblichen tatsächlichen

Vertragsdurchführung nach den von der Rechtsprechung hierzu entwickelten Voraussetzungen persönlicher Abhängigkeit usw. somit in den jeweiligen Vertragszeiträumen bzw. jedenfalls zuletzt Arbeitnehmer im eigentlichen Sinn war –, liegt nicht ohne weiteres auf der Hand, ist vom Kläger nicht einmal ansatzweise dargelegt. Trotz der Vorgaben des jeweiligen Drehbuchs und der Regie etc. während des Dreh-/Produktionsvorgangs für die Herstellung dieser Serienkrimifolgen zeichnen sich solche künstlerischen Tätigkeiten wie die des Klägers als Schauspielers auch in einer solchen Fernsehserie gewöhnlich durch ein derartiges Maß an autonomer künstlerischer Ausdrucks- und Gestaltungsfreiheit aus, dass allerdings nicht ohne weiteres bereits vom Vorliegen eines Arbeitsvertrages/Arbeitsverhältnisses üblichen Zuschnitts ausgegangen werden kann.

Hiernach würden das TzBfG keine Anwendung finden und die Befristung des Vertrages somit nicht angreifbar sein – dass diese dann jedenfalls aus allgemeinen Gründen (§ 242 BGB, etwa unzulässige Rechtsausübung u. ä.) in Frage gestellt werden könnte, würde bereits mangels näheren Vorbringens des Klägers hierzu evident ausscheiden.

**b)** Selbst wenn jedoch von einem Arbeitnehmerstatus des Klägers im Rahmen der Erfüllung jedenfalls des maßgeblichen letzten „Schauspielervertrages“ vom 13./16.10.2014 ausgegangen würde, wäre dessen Befristung durch einen sachlichen Grund im Sinne des dann Anwendung findenden § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG gerechtfertigt.

**aa)** Dies würde sich, zunächst, aus der „Eigenart der Arbeitsleistung“ des Klägers im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG ergeben, wie das Arbeitsgericht bereits ausgeführt hat.

**(1)** Nach ständiger Rechtsprechung des BAG zählen zu den von dieser Vorschrift erfassten Arbeitsverträgen, bei denen wegen der Art der Tätigkeit ohne Hinzutreten eines weiteren Sachgrundes eine grundsätzlich wirksame Befristung vereinbart werden kann, die Arbeitsverhältnisse der programmgestaltenden Mitarbeiter der Rundfunkanstalten. Bei diesen sind die durch die Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG) gewährleisteten Freiräume bei der Wahl des Arbeitsvertragsinhalts zu berücksichtigen. Der durch das TzBfG gesetzlich ausgestaltete arbeitsrechtliche Bestandsschutz begrenzt als allgemei-

nes Gesetz nach Art. 5 Abs. 2 GG nicht nur die Rundfunkfreiheit, sondern wird auch seinerseits durch die Freiheit des Rundfunks begrenzt. Da der Schutz des Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG das Recht der Rundfunkanstalten umfasst, 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, schließt dies auch die Entscheidung darüber ein, ob Mitarbeiter fest oder nur für eine vorübergehende Dauer beschäftigt werden können. Deshalb kann die Befristung der Arbeitsverträge mit programmgestaltend tätigen Arbeitnehmern aufgrund der Rundfunkfreiheit gerechtfertigt werden, wobei allerdings im Einzelfall weiter die Belange der Rundfunkanstalten mit den individuellen Belangen des betroffenen Arbeitnehmers an seinem Bestandschutz abzuwägen sind (vgl. nur BAG, U. v. 04.12.2013, 7 AZR 457/12, NZA 2014, S. 1018 f – Rz. 15, m. w. N. -; BAG, U. v. 26.07.2006, 7 AZR 495/05, NZA 2007, S. 147 f – Rz. 10 f, m. w. N. -).

**(2)** Zwar war der Kläger hier nicht unmittelbar für das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF) als Rundfunkanstalt in diesem Sinne, sondern für die Beklagte als vom ZDF beauftragte Produktionsgesellschaft tätig, die die einzelnen Folgen dieser Krimifernsehserie für das ZDF produziert/herstellt. Das Grundrecht der Rundfunkfreiheit – Programmfreiheit – gemäß Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG steht jedoch ohne Rücksicht auf die Rechtsform oder auf kommerzielle Betätigung nicht nur den Rundfunk-/Fernsehanstalten unmittelbar, sondern auch den Herstellern von Programmen/Programmteilen – wie damit der Beklagten - zu (BAG, U. v. 26.07.2006, aaO – Rz. 14 -). Gleiches gilt für das Grundrecht der Kunstfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 3 GG, das uneingeschränkt auch für die Beklagte als rechtlich selbstständige Produzentin von, hier durch das ZDF ausgestrahlten, Fernsehsendungen gilt.

**(3)** Der Kläger ist „programmgestaltender Mitarbeiter“, auf welchen Personenkreis dieser Grundrechtsschutz unmittelbar beschränkt ist: Er ist Schauspieler, in einer der tragenden Rollen des langjährig etablierten Kommissarteam dieser Krimiserie, er war vor der Kamera tätig und gab dieser Serie – unabhängig vom spezifischen quantitativen Umfang dieser Rolle in einzelnen Serienfolgen – durch seine darstellerische, schauspielerische Leistung maßgeblich seine (Mit-)Prägung. Er war unbestritten über viele Jahre und zahlreiche Folgen dieser Fernsehserie eines deren tragender, deren spezifischen

Charakter identifizierender „Gesichter“. Keinesfalls kann der Kläger, wie er geltend macht, aufgrund zunehmend restriktiver Vorgaben von Drehbuch und/oder Regie hinsichtlich der Ausgestaltung seiner Rolle umgekehrt lediglich als betriebstechnischer oder Verwaltungsmitarbeiter, als etwa nur im technischen back office dieser Produktion tätiger Beschäftigter – im Sinne der üblichen Negativabgrenzung damit „nur“ als nicht-programmgestaltender und aus diesem Grund nicht unter den verfassungsrechtlichen Schutz aus Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG fallender Mitarbeiter – angesehen werden.

**(4)** Aufgrund der somit grundsätzlich auch für die Beklagte geltenden Grundrechte der Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG) und ebenso der Kunstfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) sind befristete Verträge (Arbeitsverträge!) mit, als solchen programmgestaltenden, Schauspielern aufgrund der Eigenart deren Arbeitsleistung, wie ausgeführt, grundsätzlich wirksam – in der Filmbranche wie hier muss der Filmproduzent – die Beklagte unmittelbar wie mittelbar das ZDF als Auftraggeberin dieser Produktion – die Freiheit haben, wie die Beklagte nachvollziehbar geltend macht, die künstlerische Ausgestaltung der Produktion autonom zu handhaben - Drehbuch: Handlung, Personen und deren Entwicklung/Kontinuität, auch eine etwaige Neubesetzung von Rollen, Auswahl der Schauspieler, Regie etc. Dies rechtfertigt aufgrund der „Eigenart dieser Tätigkeit“ damit eo ipso den Abschluss befristeter Arbeitsverträge i. S. d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG.

**(5)** Bei der allerdings auch hier erforderlichen Abwägung der einzelfallbezogenen Interessen der Parteien (BAG, U. v. 04.12.2013, aaO – Rz. 32, m. w. N. -) stehen dem nachvollziehbaren Bestandschutzinteresse des Klägers – dessen beruflicher und wirtschaftlicher/finanzieller Schwerpunkt über unstreitig fast 18 Jahre (somit im produktiven „Lebensabschnitt“ zwischen, etwa, dem 37. und dem 54. Lebensjahr) sicherlich bei dieser Produktion lag, wobei er in den vertrags-/drehtagfreien Zeiträumen zwischen den einzelnen Produktionen/Folgen dieser Krimiserie „E“ zwar grundsätzlich ohne weiteres anderen künstlerischen, schauspielerischen, Tätigkeiten nachgehen konnte, zeitaufwendige und/oder längerfristige Engagements etwa in anderen Serienproduktionen oder an Theatern dagegen, auch unter Berücksichtigung ihm zugestanderer Sperrtermine, aus diesen Gründen zwangsläufig allenfalls unter Schwierigkeiten realisierbar gewesen wären – andererseits die Interessen der Beklagten bzw. des ZDF als deren Auftraggeberin gegenüber: Dieser/Diesem muss es im Rahmen der verfassungsrechtlich geschützten

künstlerischen – dramaturgischen - Gestaltungsfreiheit möglich sein, Filme und zumal eine derart (jahrzehnte-)lang laufende Serienproduktion wie die Krimiserie „E“ inhaltlich zu verändern, neue Rollen zu implementieren und alte Rollen/Figuren zu streichen, Rollen neu zu interpretieren und personell anders zu besetzen, die Darstellercrew zu „verjüngen“. Hierbei in maßgeblicher, ggf. sogar entscheidender Weise auf Bestandsschutzinteressen von, hier, Schauspielern Rücksicht nehmen zu müssen, würde sofort und unmittelbar in die verfassungsrechtlich geschützte Rundfunk- und künstlerische Gestaltungsfreiheit eingreifen, deren Spielräume in entscheidender Weise restringieren - dann würden nicht nur etwa die tragenden Serienfiguren („E“) – hier im wörtlichen Sinn ... - zwangsläufig „altern“ müssen, sondern auch ein etwa aus künstlerischen Überlegungen angestrebtes „Herausschreiben“ und/oder eine Neueinführung von Rollen und Schauspielern verhindern oder erschweren, was im Ergebnis das unmittelbar verfassungsrechtlich geschützte künstlerische (Gesamt-)Konzept einer Serienfilmproduktion durch nicht künstlerische Zwänge restringieren würde ... Auch wusste der Kläger hier von vornherein, dass die Entwicklung seiner langjährig verkörperten Rolle des Kommissars „F“ in diesem Kommissarteam nicht zwangsläufig von Dauer sein musste, er als Schauspieler in einer Kommissarrolle einer Krimiserienproduktion nicht zwingend auch die Lebenszeitbeamtenstelle erhalten/behalten würde, die ein Kommissar im realen Leben, wenngleich selbst hier nicht zwangsläufig auf Dauer, persönlich innehat ...

**bb)** Des weiteren könnte sich –einen Status des Klägers als Arbeitnehmers im Rechtssinne und damit allererst die Anwendbarkeit des TzBfGes wiederum unterstellt – ein Befristungsgrund grundsätzlich auch aus dem Vorliegen eines nur vorübergehend bestehenden betrieblichen Bedarfs im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG ergeben, wie die Beklagte nachvollziehbar weiter geltend macht:

Die Beklagte führt für die Berufungskammer überzeugend aus, dass sie die einzelnen Folgen der Krimiserie „E“ aufgrund jeweils einzelner Aufträge des ZDF (somit im weiteren Sinne „drittmittelfinanziert“) produziere und die entsprechenden Mittel nur auftragsbezogen erhalte. Auch wenn die Beklagte aufgrund dieser offensichtlich jahrzehntelangen Auftragssituation und des damit, wie ohne weiteres zu unterstellen ist, zweifellos verbundenen Kompetenzvorsprungs informell erwarten konnte/kann, auch künftig die

Folgen dieser Krimifernsehserie produzieren zu können, ist dies jedoch offensichtlich nicht rechtlich garantiert.

Deshalb könnte auch dies einen wirksamen Befristungsgrund im Sinne des § 14 Abs. S. 2. Nr. 1 TzBfG, bei dessen Anwendbarkeit, ergeben und die Wirksamkeit der einzelnen serienfolgenbezogenen, befristeten, Engagements – auch des hier maßgeblichen letzten qua „Schauspielervertrag“ vom 13./16.10.2014 – grundsätzlich rechtfertigen.

**cc)** Der wiederholte Einwand des Klägers, es liege (jedenfalls, auch) eine, als solche unzulässige, „Kettenbefristung“ vor, kann keine eigenständigen Bedenken hinsichtlich der Rechtswirksamkeit des letzten befristeten („Schauspieler“-)Vertrages der Parteien vom 13./16.10.2014 begründen.

Zwar steht dem nicht bereits entgegen, wie die Beklagte hierzu annehmen will, dass die befristeten Verträge mit dem Kläger für die Produktion einzelner Folgen dieser Fernsehkrimiserie nicht jeweils in unmittelbarem Anschluss zum vorigen solchen Vertrag, sondern fraktioniert in zeitlichen Abständen/nach Unterbrechungen von teilweise mehreren Monaten geschlossen wurden – auch eine solche, durch die Art der auftragsbezogenen Produktion der offensichtlich unregelmäßig produzierten/ausgestrahlten Folgen dieser Krimifernsehserie veranlasste, „Serienbefristung“ spricht nicht bereits deshalb ohne weiteres gegen das Vorliegen eines Falles einer sogenannten „Kettenbefristung“ als solchen. Zahlreiche zwischen denselben Parteien abgeschlossenen befristeten (Arbeits-)Verträge können zwar die – falls überhaupt erforderlichen (s.o.) - Anforderungen an die Wirksamkeit der aktuellen Befristung im Einzelfall erhöhen (vgl. nur BAG, U. v. 13.02.2013, 7 AZR 225/11, und BAG, U. v. 18.07.2012, 7 AZR 443/09, AP Nrn. 106 und 99 zu § 14 TzBfG), stehen jedoch nicht bereits für sich wegen eines hierdurch irgendwann indizierten Umschlags der bloßen Quantität zahlreicher befristeter (Arbeits-)Verträge in die Qualität des Nichtvorliegens eines Befristungsgrundes deren Wirksamkeit entgegen.

Außerdem wären bei der Würdigung einer etwa vorliegenden „Kettenbefristung“ wiederum die hier im Kontext zulässiger Befristungsgründe nach § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG zu berücksichtigende Rundfunk- und Kunstfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 S. 2 und Abs. 3 GG sowie die mit der vorliegenden auftragsbezogenen Produktion der einzelnen Folgen die-



ser Krimiserie zwangsläufig verbundene „Endlosschleife“ des Produktionszyklus zu berücksichtigen.

**c)** Damit muss die Berufung des Klägers gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts zu den Feststellungsanträgen erfolglos bleiben – weshalb die von der Beklagten vorsorglich ausgesprochene außerordentliche fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung mit Schreiben vom 21.11.2014 gegenstandslos und entscheidungsunerheblich ist.

**3.** Auch hinsichtlich der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichtes zu seinen Vergütungsansprüchen wegen Honorarkürzung ist die Berufung des Klägers unbegründet.

**a)** Die Agentin des Klägers hatte mit E-Mail vom 17.01.2013 (Anl. B 4, Bl. 132 d. A.), gemäß seinem dort in Bezug genommenen Einverständnis, also der Vollmacht, des Klägers, ausdrücklich dessen Zustimmung zur von der Beklagten gewünschten Senkung der Pauschalvergütung für seine Tätigkeit von bis dahin 21.500,- € je Folge auf noch 18.000,- € je Serienfolge erklärt – deshalb war eine entsprechende Einigung hierüber zustande gekommen.

**b)** Weder ist dieses Verhalten der Beklagten hinsichtlich der Honorarsenkung bereits, wie der Kläger erstinstanzlich in den Raum gestellt hat, „sittenwidrig“ – hierzu fehlt es an jeglichem an nur ansatzweise schlüssigen, geschweige denn substantiierten Vorbringen des Klägers zum Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen eines Falles des § 138 Abs. 1 oder Abs. 2 BGB – noch wäre diese vertragliche Vergütungsvereinbarung infolge der Anfechtung des Klägers gemäß Prozessschriftsatz vom 14.04.2015 (dort Seite 4 f, Bl. 197 f/200 f d. A.) als nichtig (§§ 123 Abs. 1, 142 Abs. 1 BGB) anzusehen:

Das, streitige, Vorbringen des Klägers hierzu – die Geschäftsführerin der Beklagten habe gegenüber der Inhaberin der den Kläger vertretenden Agentur Anfang 2013 telefonisch mitgeteilt, dass das ZDF „überraschenderweise die Gagen für einige Schauspieler, darunter auch die des Klägers, reduziert“ hätte, was diese dort nach Verweis auf deren eigene Mitteilung im Schreiben vom 20.11.2012 (die im vorigen Vertrag enthaltene Option werde für weitere acht Folgen „zu gleichen Bedingungen, im Jahr 2013“ ausgeübt: Anl. K 8, Bl. 75 d. A.) zur wütenden Reaktion provoziert habe, dass, wenn der Kläger

auf der bisherigen Gage bestehen würde, sie dies aus eigener Tasche bezahlen müsste, was für den Kläger Folgen haben würde – rechtfertigt selbst bei dessen Wahrunterstellung nicht die Annahme des Vorliegens der tatsächlichen Voraussetzungen für eine wirksame Anfechtung wegen rechtswidriger Drohung nach § 123 Abs. 1 BGB.

Auch zur Überzeugung der Berufungskammer (§ 286 Abs. 1 BGB) könnte eine solche Aussage der Geschäftsführerin der Beklagten – hypothetisch unterstellt, diese, streitige, Bemerkung wäre überhaupt in der vom Kläger behaupteten Diktion gefallen – bereits das Vorliegen einer „Drohung“ im Rechtssinne nicht ausreichend schlüssig begründen können: Eine Drohung in diesem Sinn setzt die Ankündigung eines künftigen Übels voraus, dessen Zufügung in irgendeiner Weise als von der Macht des Ankündigenden abhängig hingestellt wird. Der Bedrohte muss einer Zwangslage ausgesetzt sein, die ihm subjektiv das Gefühl gibt, sich nur noch zwischen zwei Übeln entscheiden zu können (vgl. etwa BAG, U. v. 13.12.2007, 6 AZR 200/07, AP Nr. 67 zu § 123 BGB – Rz. 16, m. w. N. -). Dass eine solche allgemeine Äußerung der Geschäftsführerin der Beklagten gegenüber der Agentin des Klägers als seiner Vertreterin, als wahr unterstellt, aus seiner, maßgeblichen, subjektiven Sicht so verstanden hätte werden können und sogar müssen, er würde dann kein weiteres Engagement in der Krimifernsehserie „E“ mehr erhalten, wie der Kläger hierbei annehmen will - was damit als tatbestandliche „Drohung“ nach den Grundsätzen der einschlägigen Rechtsprechung hierzu zu werten sei -, ist nicht in ausreichender Weise nachvollziehbar. Hierüber konnte, auch aus Sicht des Klägers, nicht die Beklagte als bloße Auftragsproduzentin – jedenfalls nicht allein – entscheiden, sondern, zumindest primär, das ZDF als Auftraggeberin, das die Konzeption dieser Serie und offensichtlich auch deren Drehbücher sowie die Rollen-/Schauspielerbesetzung usw. verantwortet. Auch eine Zwangslage des Klägers in diesem Sinn wäre nicht erkennbar.

Keinesfalls jedoch wäre eine, unterstellte, solche sehr allgemeine Äußerung der Geschäftsführerin der Beklagten „rechtswidrig“ im Sinne dieses Anfechtungstatbestandes des § 123 Abs. 1 BGB gewesen – weder als Mittel noch als Zweck noch im Sinne einer entsprechenden Mittel-Zweck-Relation (vgl. die ständ. Rechtsprechung des BAG zur Anfechtung insbesondere von Aufhebungsverträgen aus einem solchen Grund). Ein im weiteren Sinne „verwerfliches“, „erpresserisches“, Verhalten der Geschäftsführerin der Beklagten im Sinne einer hierdurch indizierten/begründeten „Rechtswidrigkeit“ einer et-

waigen „Drohung“ könnte einer solchen allgemeinen Äußerung der Geschäftsführerin der Beklagten, auf die hier der Kläger im Rahmen seiner Anfechtung abheben will, nicht entnommen werden.

c) Deshalb ist die Berufung des Klägers auch hinsichtlich seiner Leistungsklage auf Vergütungsnachzahlung unbegründet.

### III.

Der Kläger hat damit die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

### IV.

Die Berufungskammer hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

- 20 -

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift 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>

Burger

Schärtl

Witty

