

Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. Die rechtlichen Grundlagen
3. Die BAG-Rechtsprechung zur "Eigenartbefristung"
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Besonderheit der Arbeitsleistung
 - 4.2 Beurteilungszeitpunkt
 - 4.3 Bundesligaprofi
 - 4.4 Dramaturgin
 - 4.5 Güterabwägung
 - 4.6 Institutioneller Rechtsmissbrauch
 - 4.7 Interessenabwägung - 1
 - 4.8 Interessenabwägung - 2
 - 4.9 Maskenbildnerin
 - 4.10 Rundfunkproducer
 - 4.11 Rundfunkredakteurin
 - 4.12 Sinn und Zweck
 - 4.13 Tendenzträgereigenschaft
 - 4.14 Topmanager
 - 4.15 Vorgelagerte Tätigkeit
 - 4.16 Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Parlament)
 - 4.17 Zweckverband-Geschäftsführer

Information

1. Einleitung

Der Gesetzgeber hat Arbeitgebern und Personalern mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG einen **Sachgrund** geschaffen, den sie für die Befristung von Arbeitsverhältnissen wegen der "**Eigenart der Arbeitsleistung**" nutzen können (s. dazu Gliederungspunkt 2.). Die "Eigenart der Arbeitsleistung" wird in erster Linie durch die **Ausrichtung des Arbeitgeberbetriebs** bestimmt. Das Gesetz sagt nicht, welche "Eigenart" die Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers hat oder haben muss. Nach der amtlichen Begründung des Gesetzgebers (s. dazu BT-Drs. 14/4374 S. 19.) öffnet § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG in erster Linie Arbeitgebern den Weg zum Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die Träger des Grundrechts der **Rundfunk- oder Kunstfreiheit** (z.B. Sender, Theater) sind - ohne andere Arbeitgeber auszuschließen.

Praxistipp:

Die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG ist in Fällen, die nicht in den traditionellen Anwendungsbereich dieser Norm fallen (z.B. im Handel, im Handwerk oder in der Industrie) ein Hochrisiko-Manöver. Ob die Eigenart der Arbeitsleistung bei Abwägung aller betroffenen Grundrechtspositionen und Interessen der Beteiligten eine Befristung trägt, wird am Ende von einem Arbeitsrichter entschieden. Daher sollte von Anfang an überlegt werden, ob es nicht einen anderen - belastbareren - Sachgrund für die beabsichtigte Befristung gibt. Natürlich empfiehlt sich auch immer noch die sachgrundlose Neueinstellung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG - wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dafür vorliegen.

Wie bei allen anderen Sachgründen darf auch bei der Regelung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG nie vergessen werden, dass der gesetzgeberische **Idealtyp** eines Beschäftigungsverhältnisses **das unbefristete Arbeitsverhältnis** ist (s. dazu Gliederungspunkt 2.). Befristete Beschäftigungsverhältnisse sollen die **Ausnahme** sein - wenn keine Möglichkeit für eine Dauerbeschäftigung besteht. Nicht jede "Eigenart" einer Arbeitsleistung ist als tragfähiger Befristungsgrund geeignet (s. dazu Gliederungspunkt 3.) - obwohl § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG ein **offener Tatbestand** und nicht ausschließlich auf die vom Gesetzgeber angesprochenen Grundrechtsträger beschränkt ist. Im Einzelfall ist es ein Herantasten an die passende sachliche Rechtfertigung der Befristung. Die weiteren Voraussetzungen des Befristungsgrundes "Eigenart der Arbeitsleistung" werden immer wieder durch das BAG und die Instanzgerichte aufgestellt (s. dazu Gliederungspunkt 4.).

2. Die rechtlichen Grundlagen

Der Gesetzgeber hat Arbeitgebern mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG die **Möglichkeit** verschafft, einen Arbeitsvertrag zu befristen, wenn

"die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt".

In der amtlichen **Begründung** heißt es dazu:

"Der unter Nummer 4 angeführte Befristungsgrund 'Eigenart der Arbeitsleistung' bezieht sich insbesondere auf das von der Rechtsprechung aus der Rundfunkfreiheit (Artikel 5 Abs. 1 des Grundgesetzes) abgeleitete Recht der Rundfunkanstalten, programmgestaltende Mitarbeiter aus Gründen der Programmplanung lediglich für eine bestimmte Zeit zu beschäftigen. In gleicher Weise wird mit der Freiheit der Kunst (Artikel 5 Abs. 3 des Grundgesetzes) das Recht der Bühnen begründet, entsprechend dem vom Intendanten verfolgten künstlerischen Konzept Arbeitsverträge mit Solisten (Schauspieler, Solosänger, Tänzer, Kapellmeister u.a.) jeweils befristet abzuschließen" - s. dazu BT-Drs. 14/4374 S. 19; bestätigt durch BAG, 24.10.2018 - 7 AZR 92/17).

Die Verwendung des Wortes "insbesondere" lässt den Schluss zu, dass der Gesetzgeber mit der nachfolgenden Begründung den **Kreis der möglichen Arbeitgeber** nicht abschließend festgezurr hat.

Was **immer zu berücksichtigen** ist:

"In Deutschland sind unbefristete Arbeitsverhältnisse der Normalfall der Beschäftigung; sie sollen es aus grundsätzlichen sozialpolitischen Gründen auch in Zukunft bleiben" - so: BT-Drs. 14/4374 S. 12.

Klartext: Der unbefristete Arbeitsvertrag ist nach dem eindeutig erklärten Willen des Gesetzgebers die **Regel**, der befristete Arbeitsvertrag die **Ausnahme** (s. dazu auch BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16). Da wundert es nicht, wenn die Rechtsprechung auch an den Befristungsgrund § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG strenge Anforderungen stellt.

3. Die BAG-Rechtsprechung zur "Eigenartbefristung"

Der Gesetzgeber hat in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG nicht näher festgelegt, welche **Eigenart oder Eigenarten** der zu leistenden Arbeit die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigen (s. dazu BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16) - was zu dem Ergebnis führt, dass der Tatbestand des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG vom Ansatz her **offen** ist.

Beispiel:

In der Regel sind Befristungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG eher im künstlerischen Bereich (Schauspieler), beim Sport (Trainer, Lizenzspieler) oder in den Medien (Redakteur) anzutreffen. Auch Fraktionen eines Parlaments dürfen Arbeitsverhältnisse ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter befristen, wenn sich deren politische Ausrichtung auf die Eigenart ihrer Arbeitsleistung auswirkt (s. dazu LAG Köln, 11.02.2015 - 11 Sa 705/14). Man kann sich die "Eigenart der Arbeitsleistung" als Befristungsgrund aber

auch in der Industrie oder im Handwerk vorstellen - z.B. wenn es um Design- oder Produktlinien geht, die von einer bestimmten Ausrichtung, Mode oder dem aktuellen Kunden-/Publikumsgeschmack geprägt werden.

Wer Arbeitsverhältnisse befristet, sollte dabei immer **auf Nummer sicher gehen**. Ob die "Eigenart" der Arbeitsleistung tatsächlich ein tragfähiger Befristungsgrund ist, entscheidet nicht der Arbeitgeber, sondern letzten Endes ein Arbeitsgericht. Vor diesem Hintergrund ist daher **in Zweifelsfällen** immer zu prüfen, ob es nicht einen anderen belastbaren Befristungsgrund gibt - beispielweise § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG : die Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs (s. dazu das Stichwort Befristung - vorübergehender Bedarf).

Praxistipp:

Die klassischen wegen der Eigenart der Arbeitsleistung befristeten Arbeitsverhältnisse kommen in Betrieben vor, die Träger des Grundrechts der Rundfunk- (Art. 5 Abs. 1 GG) oder Kunstfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) sind (s. BT-Drs. 14/4374 S. 19). Der Sachgrund "Eigenart der Arbeitsleistung" ist nach dem Willen des Gesetzgebers aber nicht auf diese beiden Bereiche beschränkt (s. dazu BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16). Er kann auch in anderen Fällen die Befristung eines Arbeitsverhältnisses tragen (s. dazu auch BAG, 30.08.2017 - 7 AZR 864/15 ; BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 207/15 - und BAG, 18.05.2016 - 7 AZR 533/14).

Wichtig zu wissen:

"Der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung nimmt keinen Beruf und keine Branche aus"
- so: BAG, 13.12.2017 - 7 AZR 69/16 .

Es gibt **kein Konditionalschema** nach dem Motto: Immer wenn ein Arbeitnehmer als XY beschäftigt, dann ist die Befristung seines Arbeitsverhältnisses wegen der Eigenart seiner Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG sachlich gerechtfertigt.

Beispiel:

Sender S stellt Mitarbeiterin M vom 01.08. des laufenden bis zum 31.07 des folgenden Jahres befristet als "Redaktionsassistentin" ein. Hat M als Redaktionsassistentin Einfluss auf die Programmgestaltung des Senders, kann die Befristung ihres Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Gehören nur die laufenden Büroarbeiten einschließlich der Koordinierung von Terminen zu M's Aufgaben, wird man § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG nicht als Sachgrund heranziehen können. Diese Tätigkeiten haben keinen Bezug zum Programm des Senders und sind "normale" Arbeitsleistungen ohne Bezug zur verfassungsrechtlich garantierten Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG).

Bei Feststellung der Eigenart der Arbeitsleistung sind auch die **Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsverhältnisses** zu berücksichtigen (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16). Grund: Die geschuldete Arbeit wird im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geleistet und kann infolgedessen nicht losgelöst von diesem Arbeitsverhältnis gesehen werden (so: BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16).

Eine **Besonderheit** gilt für **wissenschaftliches Personal** an Hochschulen (s. dazu auch das Stichwort Befristung - Wissenschaft):

"Die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG kann auf Sachgründe nach § 14 Abs. 1 TzBfG nicht gestützt werden, wenn die Befristung ausschließlich mit der wissenschaftlichen Qualifizierung des Arbeitnehmers begründet wird. Insoweit verdrängt § 2 Abs. 1 WissZeitVG als Sonderregelung § 14 Abs. 1 TzBfG " - so: BAG, 18.05.2016 - 7 AZR 533/14 - Leitsatz).

Für "normale" befristete Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich ist das TzBfG - und somit auch der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelte Sachgrund "Eigenart der Arbeitsleistung" - natürlich ohne Einschränkung anwendbar.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

4.1 Besonderheit der Arbeitsleistung

Der Begriff "Eigenart der Arbeitsleistung" wird nicht allein über die Eigenart der zu beurteilenden Arbeitsleistung erschlossen, sondern auch über die Besonderheiten des zu beurteilenden Arbeitsverhältnisses. Arbeit wird in einem Arbeitsverhältnis geleistet und kann folgerichtig **nicht losgelöst** von diesem Arbeitsverhältnis **betrachtet** werden. Zu beachten ist allerdings: Nicht jede Eigenart einer Arbeitsleistung ist geeignet, die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Der unbefristete Arbeitsvertrag ist die Regel, der unbefristete die Ausnahme (s. dazu BT-Drs. 14/4374 S. 1 und S. 12). "Daher kann die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn die Arbeitsleistung Besonderheiten aufweist, aus denen sich ein **berechtigtes Interesse der Parteien**, insbesondere des Arbeitgebers, ergibt, statt eines unbefristeten nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen." Das Arbeitnehmerinteresse an der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses muss von diesen besonderen Umständen verdrängt werden. "Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG erfordert daher eine Abwägung der beiderseitigen Interessen, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen ist" (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16 - mit Hinweis auf BAG, 30.08.2017 - 7 AZR 864/15).

4.2 Beurteilungszeitpunkt

Bei Beantwortung der Frage, ob die Eigenart der Arbeitsleistung - z.B. die programmgestaltende Tätigkeit eines Rundfunkmitarbeiters - die Befristung eines Arbeitsvertrags trägt, ist auf die **Umstände bei Abschluss** des befristeten Vertrags abzustellen. Grundsätzlich sind für die Beurteilung der Wirksamkeit einer Befristung immer die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ausschlaggebend (s. dazu BAG, 14.06.2017 - 7 AZR 597/15 ; BAG, 08.06.2016 - 7 AZR 259/14 - und BAG, 16.11.2005 - 7 AZR 81/05). Der Beurteilungsschwerpunkt ist auf die vom Arbeitnehmer nach den **Vereinbarungen** in seinem Arbeitsvertrag geschuldete Art der auszuübenden Tätigkeit zu legen (s. zur wissenschaftlichen Tätigkeit nach § 1 Abs. 1 WissZeitVG , BAG, 20.01.2016 - 7 AZR 376/14). "Maßgeblich ist deshalb, was von dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstiger Umstände nach objektiven Gesichtspunkten bei Vertragsschluss erwartet wird" - wobei selbstverständlich auch auf die **tatsächliche Vertragsdurchführung** zu achten ist (BAG, 13.12.2017 - 7 AZR 69/16 - mit Hinweis auf BAG, 20.01.2016 - 7 AZR 376/14 - und BAG, 08.06.2016 - 7 AZR 568/14).

4.3 Bundesligaprofi

Der Arbeitsvertrag von Bundesliga-Lizenzspieler S enthielt u.a. die Klauseln "2) Vertragsende", "Dieser Vertrag endet am 30.06.2014" und "Entsprechend dem ausdrücklichen Wunsch des Spielers besitzt dieser Vertrag nur Gültigkeit für die Bundesliga". Als S verletzungsbedingt nicht mehr in der **Erstliga-Mannschaft** eingesetzt wurde, machte er zum Ende der Rückrunde 2013/2014 von seiner **"Verlängerungsoption"** Gebrauch. S' Verein lehnte das mit Hinweis auf die Befristung ab und bekam Recht. Zum einen waren die Voraussetzungen der Verlängerungsoption nicht erfüllt. Zum anderen gilt: "Die Befristung des Arbeitsvertrags eines Lizenzspielers der 1. Fußball-Bundesliga ist regelmäßig nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG durch die **Eigenart der Arbeitsleistung** sachlich gerechtfertigt" (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16 - Leitsatz).

4.4 Dramaturgin

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit einer Dramaturgin, die **zum künstlerischen Bühnenpersonal** gehört, ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG wegen der Eigenart ihrer Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt. Nach der BAG-Rechtsprechung wird die Befristung der Arbeitsverträge mit künstlerisch tätigen Arbeitnehmern wie Theaterschauspielern, Kapellmeistern, Choreographen oder

Dramaturgen, die sich regelmäßig auf die **Spielzeit** von einem Jahr erstreckt, von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG getragen (s. dazu BAG, 02.07.2003 - 7 AZR 612/02 - und BAG, 21.05.1981 - 2 AZR 1117/78). Das BAG rechtfertigt die Befristung u.a. mit dem Argument, "dass sich der Arbeitgeber im künstlerischen Bereich auf das **Grundrecht der Kunstfreiheit** (Art. 5 Abs. 3 GG) berufen kann." Die vom Grundgesetz anerkannte künstlerische Gestaltungsfreiheit "muss dem Arbeitgeber eine flexible Reaktion auf wechselnde Vorstellungen ermöglichen, wie die Kunstfreiheit konkret umgesetzt werden soll" (LAG Köln, 11.09.2013 - 5 Sa 93/13 - mit Hinweis auf BAG, 02.07.2003 - 7 AZR 612/02).

4.5 Güterabwägung

Bei dem in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelten Sachgrund ist zu berücksichtigen, dass die **Grundrechte des Arbeitgebers** durch Art. 12 Abs. 1 GG , das **Grundrecht der Arbeitnehmer-Berufsfreiheit**, i.S. eines Mindestbestandsschutzes begrenzt werden. Die verfassungskonforme Annäherung an beide Grundrechtspositionen kann nicht generell vorgenommen werden, sondern bloß durch eine einzelfallbezogene Güterabwägung. "Eine damit einhergehende Begrenzung verfassungsrechtlich geschützter Interessen darf dabei nicht weiter gehen, als es notwendig ist, um die **Konkordanz der widerstreitenden Rechtsgüter** herzustellen. Zum Schutz der einen muss das Zurücktreten der anderen vom Grundgesetz geschützten Position geboten sein. Dabei gibt die Verfassung kein bestimmtes Ergebnis vor. "Die hiernach vorzunehmende Güterabwägung betrifft nicht den gesamten Bereich der jeweiligen verfassungsrechtlichen Gewährleistungen, sondern ist auf den Ausgleich der konkreten Kollisionslage beschränkt (BAG, 30.08.2017 - 7 AZR 864/15 - mit Hinweis auf BAG, 24.09.2014 - 5 AZR 611/12 - und BAG, 20.11.2012 - 1 AZR 179/11).

4.6 Institutioneller Rechtsmissbrauch

Es gibt sicherlich Fälle, in denen ein Arbeitgeber einen gesetzlich normierten **Sachgrund nur vorschiebt**, um damit die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen (= institutioneller Missbrauch , s. dazu BAG, 17.05.2017 - 7 AZR 420/15 - und BAG, 18.07.2012 - 7 AZR 443/09). So ein institutioneller Missbrauch schließt auch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelten Befristungsgrund aus. Aber: Eine **Missbrauchsprüfung**, bei der unter Würdigung aller Einzelfallumstände festzustellen ist, dass der Arbeitgeber einen an sich vorliegenden Sachgrund für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nutzt, um mit ihnen einen **Dauerbedarf** an Mitarbeitern abzudecken, ist nicht vorzunehmen, wenn der maßgebliche Sachgrund schon selbst eine umfassende Interessenabwägung erfordert - wie es z.B. beim Sachgrund Eigenart der Arbeitsleistung i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG der Fall ist (BAG, 30.08.2017 - 7 AZR 864/15).

4.7 Interessenabwägung - 1

"Der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG soll vor allem verfassungsrechtlichen, sich ua. aus der Freiheit der Kunst (Art. 5 Abs. 3 GG) ergebenden Besonderheiten Rechnung tragen. Allein die **Kunstfreiheit** des Arbeitgebers rechtfertigt die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem an der **Erstellung eines Kunstwerks** mitwirkenden künstlerisch tätigen Arbeitnehmer allerdings nicht. Der durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete **Mindestbestandsschutz** verlangt vielmehr im Einzelfall eine Abwägung der beiderseitigen Belange, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessene Berücksichtigung findet" (BAG, 30.08.2017 - 7 AZR 864/15 - Leitsatz - mit dem Ergebnis, dass die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Serienschauspieler nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG sachlich gerechtfertigt war).

4.8 Interessenabwägung - 2

Bei Prüfung der Frage, ob die Befristung des Arbeitsvertrags eines Arbeitnehmers (hier: programmgestaltender Mitarbeiter einer Rundfunkanstalt) wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG sachlich gerechtfertigt ist, ist eine einzelfallbezogene Abwägung zwischen dem durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten **Bestandsschutzinteresse** des Mitarbeiters an einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und den Auswirkungen auf die **Interessen des Arbeitgebers** (hier: Rundfunkfreiheit) vorzunehmen. Dabei sind die Belange des Arbeitgebers mit denen des Mitarbeiters **im Einzelfall** abzuwägen (wobei hier "den Rundfunkanstalten die zur Erfüllung ihres Programmauftrags notwendige Freiheit und Flexibilität nicht genommen werden darf"). Die Abwägung ist i.S. einer praktischen Konkordanz ergebnisoffen vorzunehmen:

keine der betroffenen Positionen hat von vornherein ein Übergewicht (BAG, 13.12.2017 - 7 AZR 369/16) ; bestätigt durch BAG, 24.10.2018 - 7 AZR 92/17).

4.9 Maskenbildnerin

Der Normalvertrag Bühne (NV Bühne) sagt in § 1 Abs. 3 Satz 2: "... Maskenbildner ... und Personen in ähnlicher Stellung sind **Bühnentechniker** im Sinne dieses Tarifvertrags, wenn mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbart wird, dass sie **überwiegend künstlerisch** tätig sind." Das verschafft Bühnen einen belastbaren **Sachgrund für die Befristung** von Arbeitsverhältnissen: "Die Vereinbarung überwiegend künstlerischer Tätigkeit im Arbeitsvertrag einer Maskenbildnerin iSv. § 1 Abs. 3 Satz 2 NV Bühne ist geeignet, die Befristung des Arbeitsvertrags wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG zu rechtfertigen" (BAG, 13.12.2017 - 7 AZR 369/16) .

4.10 Rundfunkproducer

Die durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleistete Rundfunkfreiheit und der durch sie geschützte **Freiraum der Rundfunkanstalten** allein sind kein geeigneter Sachgrund , um die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu tragen. Die nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG vorzunehmende Sachgrundprüfung verlangt eine **Interessenabwägung**, bei der die Belange der Rundfunkanstalt mit denen des Rundfunkmitarbeiters im Einzelfall abzuwägen sind. Dabei kann eine langjährige vorausgehende programmgestaltende **Tätigkeit als freier Mitarbeiter** mit zumindest vergleichbarer Tätigkeit wie im späteren Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen sein - und der Annahme eines Bedürfnisses nach personellem Wechsel entgegenstehen (BAG, 24.10.2018 - 7 AZR 92/17) .

4.11 Rundfunkredakteurin

Der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelte Sachgrund ist geeignet, die Befristung von Arbeitsverträgen zu decken, die **mit programmgestaltenden Mitarbeitern** einer Rundfunkanstalt (Rundfunkfreiheit, Art. 5 Abs. 1 GG ; Kunstfreiheit, Art. 5 Abs. 3 GG) geschlossen werden. Bei der Auslegung des Begriffs "sachlicher Grund" i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist auf die in Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG verankerte Rundfunkfreiheit und die durch sie vermittelten **Freiräume** bei der Wahl des Arbeitsvertragsinhalts Rücksicht zu nehmen (s. dazu BAG, 04.12.2013 - 7 AZR 457/12 ; BAG, 26.07.2006 - 7 AZR 495/05 - und BT-Drs. 14/4374 S. 19). Die Rundfunkfreiheit i.S.d. Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gibt den Rundfunkanstalten das Recht, "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." Dieses Recht schließt grundsätzlich auch die Befugnis ein, programmgestaltende Mitarbeiter unbefristet oder eben nur befristet zu beschäftigen ((BAG, 13.12.2017 - 7 AZR 369/16 - mit Hinweis auf BAG, 26.07.2006 - 7 AZR 495/05 ; bestätigt durch BAG, 24.10.2018 - 7 AZR 92/17) .

4.12 Sinn und Zweck

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelte Sachgrund vor allem verfassungsrechtlichen, sich aus der Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) und der Freiheit der Kunst (Art. 5 Abs. 3 GG) ergebenden **Besonderheiten Rechnung tragen** (s. dazu BT-Drs. 14/4374 S. 19). So kommt § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG z.B. als Rechtsgrundlage für die Befristung von Arbeitsverträgen mit programmgestaltenden Mitarbeitern bei Rundfunkanstalten oder mit Bühnenkünstlern in Betracht. Trotzdem ist der Sachgrund "Eigenart der Arbeitsleistung" nach dem **Willen des Gesetzgebers** nicht auf diese Fallgruppen beschränkt. Er kann auch in anderen Fällen Befristungsgrundlage sein (s. dazu BAG, 30.08.2017 - 7 AZR 864/15 ; BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 207/15 - und BAG, 18.05.2016 - 7 AZR 533/14). "Weder aus dem Gesetz noch aus der Gesetzesbegründung ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass der **Anwendungsbereich** des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG auf derartige verfassungsrechtlich geprägte Arbeitsverhältnisse beschränkt sein soll" (BAG, 16.01.2018 - 7 AZR 312/16) .

4.13 Tendenzträgergemeinschaft

Der Befristungsgrund Eigenart der Arbeitsleistung - § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG - setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer (hier: Bühnenkünstler) ein Tendenzträger ist (s. zur Tendenzträgergemeinschaft eines Arbeitnehmers BAG, 14.05.2013 - 1 ABR 10/12) . § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG stellt ausdrücklich auf die

Eigenart der Arbeitsleistung ab - nicht auf die Tendenzträger-eigenschaft. "Eine **Beschränkung der Befristungsmöglichkeit** auf solche Arbeitnehmer, die inhaltlich prägenden Einfluss auf die **Umsetzung der künstlerischen Konzeption** haben, wäre mit der verfassungsrechtlichen **Gewährleistung der Kunstfreiheit** der Bühnen nicht vereinbar, da die Umsetzung der künstlerischen Vorstellungen des Intendanten nicht nur von den Tendenzträgern, sondern von allen Arbeitnehmern abhängt, die durch ihre künstlerische Tätigkeit die Umsetzung dieser Konzeption beeinflussen können" (BAG, 02.08.2017 - 7 AZR 601/15) .

4.14 Topmanager

"Die Eigenart der Arbeitsleistung im Topmanagementbereich mit einer Vergütung weit jenseits der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung lässt das **Interesse des betroffenen Arbeitnehmers** an einer konkreten Tätigkeit im höchsten Managementbereich hinter das **Interesse des Arbeitgebers** an einer flexiblen und dem wirtschaftlichen Erfolg und der strategischen Aufstellung untergeordneter Besetzung seiner Managementführungspositionen zurücktreten. Die Vergütung im Topmanagementbereich schließt eine **geringere Schutzbedürftigkeit** des betroffenen Managers im Rahmen von vorübergehenden vergütungsunabhängigen Tätigkeitsübertragungen ein, selbst wenn diese nur einer subjektiven Einschätzung des Arbeitgebers im Rahmen seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit folgen, welcher Manager auf welcher Managementposition eingesetzt werden soll" (LAG Niedersachsen, 08.01.2018 - 15 Sa 318/17) .

4.15 Vorgelagerte Tätigkeit

Der arbeitsrechtliche **Bestandsschutz** kommt nur Arbeitnehmern , nicht freien Mitarbeitern zu Gute (s. dazu BVerfG, 13.01.1982 - 1 BvR 848/77 ua.). Aber: "Eine dem Arbeitsverhältnis vorgelagerte **Tätigkeit als freier Mitarbeiter** mit den gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten wie im Arbeitsverhältnis kann .. bei dem auf Seiten der Rundfunkanstalt zu berücksichtigenden Bedürfnis nach einem personellen Wechsel von Bedeutung sein. Beschäftigt eine Rundfunkanstalt einen programmgestaltenden Mitarbeiter **über eine lange Zeit mit der gleichen Tätigkeit**, kann dies ein Indiz dafür sein, dass aus ihrer Sicht ein personeller Wechsel nicht notwendig ist, um den Erfordernissen eines vielfältigen Programms und den sich künftig ändernden Informationsbedürfnissen und Publikumsinteressen gerecht zu werden" (BAG, 24.10.2018 - 7 AZR 92/17 - mit Hinweis auf BAG, 13.12.2017 - 7 AZR 69/16 ; BAG, 04.12.2013 - 7 AZR 457/12 - und BAG, 26.07.2006 - 7 AZR 495/05).

4.16 Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Parlament)

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines wissenschaftlichen Mitarbeiters einer Parlamentsfraktion kann **aus verfassungsrechtlichen Gründen** sachlich gerechtfertigt sein (s. dazu BAG, 26.08.1998 - 7 AZR 450/97 - und BAG, 26.08.1998- 7 AZR 257/97). Die Arbeitsleistung dieser wissenschaftlichen Mitarbeiter, die u.a. **Beiträge, Konzepte und Vorschläge** entwerfen, wird von politischen Einstellungen getragen. Die Fraktionen eines Parlaments werden in der Regel für den **Zeitraum einer Legislaturperiode** gebildet. Sie müssen sich nach Ablauf einer Legislaturperiode und Neukonstituierung frei entscheiden dürfen, "von welchen wissenschaftlichen Mitarbeitern sie sich zukünftig beraten und in ihrer parlamentarischen Arbeit unterstützen lassen wollen." Die Befristung der Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter sichert die Unabhängigkeit der Mandatsausübung (LAG Köln, 11.02.2015 - 11 Sa 705/14 - mit Hinweis auf Art. 38 Abs. 1 GG und dem Ergebnis, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines in der allgemeinen Verwaltung beschäftigten Referenten ohne hinreichenden politischen Bezug nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt ist).

4.17 Zweckverband-Geschäftsführer

§ 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG-LSA sieht vor: "Wird der hauptberufliche Verbandsgeschäftsführer mit einem **Anstellungsvertrag** beschäftigt, finden folgende Regelungen Anwendung: 1. Im Anstellungsvertrag ist festzulegen, wann der Gewählte die Stelle als Geschäftsführer antritt und dass seine Anstellung mit **Ablauf der Wahlperiode** oder mit Ablauf des Tages, an dem er vorzeitig abgewählt wird, endet." Wird der gewählte Geschäftsführer nicht in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen, kann er auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden. § 12 Abs. 3 Satz 4 Nr. 1 GKG-LSA ist jedoch kein eigenständiger Befristungsgrund – die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung **bei vorzeitigem Abwahl** des Geschäftsführers muss sich an den Grundsätzen der §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG messen lassen (BAG,

17.06.2020 – 7 AZR 398/18 – mit der Rechtsauffassung, dass die vorzeitige Abwahl allein kein sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsvertrags ist).