

3 Sa 781/14
13 Ca 3369/14
(ArbG München)

Verkündet am: 16.04.2015

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

D.
D-Straße, A-Stadt

- Beklagter und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte C.
C-Straße, C-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Lechner-Forster und Klessinger

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 18.09.2014 - 13 Ca 3369/14 - zu Ziffer 2. und 3. abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefasst:
 1. Es wird festgestellt, dass zwischen den Parteien seit dem 29.11.2010 ein Arbeitsverhältnis besteht.
 2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin in Form eines Arbeitsverhältnisses als Cutterin in Teilzeit zum Umfang von 56 % einer Vollzeitbeschäftigten zu beschäftigen.
 3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- II. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Beklagte zu 7/8, die Klägerin zu 1/8 zu tragen.
- III. Die Revision wird für beide Parteien zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht und die Klägerin in Teilzeit mit 34 Wochenstunden, hilfsweise in dem vom Gericht festgestellten Umfang zu beschäftigen ist.

Die Klägerin ist seit 20.11.2010 als Cutterin im Bereich Editing/Postproduktion für die beklagte Rundfunkanstalt tätig. Die Beklagte hält für die bei ihr regelmäßig anfallenden Bild-

schneidearbeiten entsprechende Dienste von festangestellten und sog. freien Cuttern vor, die in den Schneideräumen der Beklagten unter Nutzung der von ihr zur Verfügung gestellten technischen Ausrüstung eingesetzt werden und auf deren Tätigkeit Autoren, Reporter u.a. zurückgreifen können. Dabei arbeitet die Klägerin bei der Erstellung der Sendungen mit den jeweils für den zu erstellenden Bildbeitrag Verantwortlichen und den technischen Mitarbeitern der Beklagten zusammen.

Für den Einsatz der festangestellten und sog. freien Cutter werden Dienstplanübersichten von Disponenten erstellt, die telefonisch oder durch Aushang, in der Regel am Mittwoch der Vorwoche, bekanntgegeben werden. Die Klägerin kann die ihr regelmäßig angebotenen Einsätze ablehnen und tat dies auch gelegentlich.

Für die Beschäftigung freier Mitarbeiter besteht bei der Beklagten eine Dienstanweisung, die auszugsweise (Punkt 3.4.) lautet:

„Freie Mitarbeiter dürfen nicht in Dienstpläne eingeteilt werden. Ist es aus Gründen des Betriebsablaufs erforderlich, dass auch freie Mitarbeiter in Dienstplänen aufgeführt werden, sind die einzelnen Einsätze mit ihnen vor einer Aufnahme in den Dienstplan einvernehmlich festzulegen. Es genügt nicht, dass freie Mitarbeiter Beschäftigungszeiträume angeben, in denen sie disponiert werden wollen. Die Disponenten müssen jeden Einsatz einzeln anbieten und sich bestätigen lassen. Das kann mündlich (auch telefonisch) oder schriftlich (auch per E-Mail) erfolgen. Erst nach einer ausdrücklichen Zusage des freien Mitarbeiters darf der Einsatz im Dienstplan eingetragen werden. Erfolgt keine solche Zusage, ist das Angebot als abgelehnt zu betrachten.“

Der Umfang der Beschäftigung der Klägerin in den Jahren 2010 bis 2013 ist zwischen den Parteien streitig. Ausweislich der Vergütungsmittelungen (Bl. 15 bis 37 d.A.) war die Klägerin im Jahr 2010 an 17 Tagen, im Jahr 2011 an 114 Tagen, im Jahr 2012 an 28 Tagen und im Jahr 2013 an 79 Tagen für die die Beklagte tätig. Abweichend hiervon hat die Beklagte die Tätigkeitstage der Klägerin im Jahr 2011 mit 123, im Jahr 2012 mit 29 und im Jahr 2013 mit 80 angegeben, was sich die Klägerin zu Eigen macht. In den genannten Kalenderjahren war die Klägerin längere Zeiträume arbeitsunfähig erkrankt, nämlich 2011

durchgehend vom 13.08.2011 bis 13.11.2011 und 2012/13 durchgehend vom 25.02.2012 bis 16.01.2013 sowie vom 11.05.2013 bis 03.06.2013. Für die Tage einer Beschäftigung bzw. einer Arbeitsunfähigkeit im Einzelnen wird auf den Schriftsatz der Klägerin vom 03.03.2015, S. 2 bis 26 (= Bl. 270 bis 292 d.A.) Bezug genommen. Eine Vollzeitkraft arbeitet bei der Beklagten ca. 220 Tage jährlich.

Die Beklagte wendet auf die Zusammenarbeit mit der Klägerin den bei ihr bestehenden Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen/Gagenempfänger an. Die Vergütung der Klägerin besteht in einer Tagesgage von 211,00 EUR brutto.

Am 08.08.2013 teilte die Beklagte der Klägerin mündlich mit, dass sie auf den sog. 65er-Status heruntergestuft worden sei, womit sie nur noch 65 Dienste im Kalenderjahr zugeteilt bekomme. Deshalb würden ihr im Hinblick auf die bereits geleisteten Dienste ab Ende August 2013 keine Dienste für das Jahr 2013 mehr zugeteilt werden. Mit Schreiben vom 14.01.2014 erklärte die Beklagte, dass der künftige jährliche maximale Beschäftigungsumfang für die Klägerin 65 Tage betragen werde.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, dass sie Arbeitnehmerin der Beklagten und aufgrund ihrer durchschnittlichen Beschäftigungszeiten in den vergangenen Jahren zukünftig mit einem Volumen von 34 Wochenstunden zu beschäftigen sei. Aufgrund der Art der Durchführung der Tätigkeit ergebe sich eine abhängige Beschäftigung, weil die Klagepartei weisungsgebunden sei und im Betrieb der Beklagten nach deren zeitlicher Festlegung ihre Leistung erbringe. Die Klagepartei erfahre telefonisch oder durch Einsichtnahme in Dienstpläne, die seitens der Disponenten der Beklagten erstellt würden, von ihren Einsätzen. Sie sei weder mündlich noch schriftlich per E-Mail vorab zur Gestaltung der Dienstpläne befragt worden. Wegen der oft kurzfristigen Arbeitseinteilung sei eine ständige Einsatzbereitschaft von ihr erwartet worden. Ihr Einfluss auf den Inhalt der Tätigkeit sei gering gewesen, weil sie Anweisungen der Fachvorgesetzten und Vorgaben der bei der Beklagten beschäftigten Redakteure und Autoren erhalten habe, die sie zu befolgen gehabt hätte. Auch sei sie in die Organisation der Beklagten durch die Zusammenarbeit mit Autoren, Redakteuren und technischen Mitarbeitern unter Nutzung der von der Beklagten gestellten Arbeitsmittel fest eingebunden gewesen. Der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung errechne sich nach der Referenzmethode. Die Klägerin habe in der

Zeit von 2010 bis 2013 im Durchschnitt 3,92 Tage pro Woche gearbeitet; da ein Tag mit 8,5 Stunden gleichzusetzen sei, ergäbe sich eine Beschäftigung von 34 Wochenstunden.

Die Klagepartei hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass zwischen den Parteien seit dem 29.11.2010 ein Arbeitsverhältnis besteht.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin in Form eines Arbeitsverhältnisses als Cutterin in Teilzeit 34 Stunden pro Woche zu beschäftigen, hilfsweise in dem vom Gericht festgestellten Volumen zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen,

und gemeint, die Klägerin sei für sie als freie Mitarbeiterin tätig. Es fehle an einer fachlichen Weisungsgebundenheit, weil die Klägerin eine programmgestaltende Tätigkeit ausübe und mit der passenden Zusammenschneidung von Filmmaterial einen schöpferischen Akt vollziehe. Sie beeinflusse den Inhalt und den Aussagegehalt der Sendungen, indem sie entscheide, welches Material für die Sendung verwendet werde. Ebenso wenig sei die Klagepartei zeitlich gebunden, denn ihr werde keine Arbeitszeit einseitig vorgegeben. Die freien Mitarbeiter, also auch die Klägerin, hätten die Möglichkeit gehabt, die telefonisch angefragten Dienste abzulehnen, wovon die Klägerin auch immer wieder Gebrauch gemacht habe. Diese Zeitsouveränität sei für die Beurteilung der Statusfrage von entscheidender Bedeutung. Demgegenüber käme der örtlichen Weisungsgebundenheit nur eine geringe Aussagekraft zu. Jedenfalls könne sich die Klägerin nach Treu und Glauben nicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses berufen, weil sie die bisherigen Bedingungen akzeptiert habe. Schließlich habe die Klägerin ihren Beschäftigungsumfang weder substantiiert noch zutreffend dargelegt. Sie sei in den vergangenen Jahren durchschnittlich lediglich 77 Tage pro Jahr beschäftigt worden.

Durch Urteil vom 18.09.2014 – 13 Ca 3369/14 – hat das Arbeitsgericht München der Klage stattgegeben. Zur Begründung seiner Entscheidung hat es sich auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.04.2013 – 10 AZR 668/12 – gestützt, das zu einer ebenfalls bei der beklagten Rundfunkanstalt als Cutterin im Bereich Bearbeitung/Editing der Hauptabteilung Produktionsbetrieb Fernsehen beschäftigten und mit Tagesgage vergüteten Klägerin ergangen ist. Ausgehend von den Grundsätzen, die das Bundesarbeitsgericht dort formuliert habe, sei festzustellen, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestehe. Die Klagepartei sei fachlich, örtlich und zeitlich weisungsgebunden und in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingebunden. Die Klägerin sei fachlich weisungsgebunden, weil sie den Schnitt so vorzunehmen habe, wie es den Vorstellungen des jeweiligen Autors oder Redakteurs entspreche. Die örtliche Gebundenheit liege durch die Festlegung im Dienstplan vor, an welchem Arbeitsplatz in den Räumen der Beklagten die Klägerin ihre Leistung zu erbringen habe. Die Klägerin sei auch in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingebunden, weil sie ihre Tätigkeit im Team mit anderen für die Beklagte tätigen Cuttern verrichte, und zwar unabhängig von deren Status als festangestellte oder freie Mitarbeiter. Ebenso bestehe ein Zusammenwirken mit den bei der Beklagten tätigen Redakteuren und Autoren. Auch sei im Anschluss an das Bundesarbeitsgericht eine zeitliche Weisungsgebundenheit anzunehmen. Soweit die Beklagte dagegen vortrage, der jeweilige Disponent spreche jede einzelne Dienstleistung vorab mit der Klägerin telefonisch, persönlich oder durch E-Mail ab, sei dieser Vortrag unsubstanziert und nicht mit einem Beweisangebot versehen. Diese Durchführung eines gelebten Arbeitsverhältnisses sei seit Beginn der Beschäftigung festzustellen. Der Einwand widersprüchlichen Verhaltens, § 242 BGB, sei der Klägerin nicht entgegenzuhalten, weil sie die Beschäftigung lediglich so, wie sie ihr angeboten worden sei, angenommen habe. Umstände, die auf ein besonderes Interesse der Klägerin am Status als freie Mitarbeiterin hindeuteten, lägen nicht vor. Auch der auf die Beschäftigung als Cutterin mit einer 34 Wochenstunden gerichtete Klageantrag sei begründet. Die mehrjährige Praxis der Zusammenarbeit lasse Rückschlüsse auf den tatsächlichen Parteiwillen zu. Soweit die Klägerin arbeitsfähig gewesen sei, sei die Klägerin durchschnittlich an knapp vier Tage pro Woche mit einer Schicht von 8,5 Stunden für die Beklagte tätig gewesen, was einem wöchentlichen Beschäftigungsvolumen von 34 Stunden entspreche. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit unterbrächen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nicht das Arbeitsverhältnis und dürften der Beklagten bei der Ermittlung des Beschäftigungsumfangs nicht zu Gute kommen. Der Inhalt des Ar-

beitsverhältnisses sei durch das Schreiben der Beklagten vom 14.01.2014 nicht geändert worden, weil in bestehenden Arbeitsverhältnissen eine einseitige Kürzung der Arbeitszeit seitens des Arbeitgebers nicht möglich sei.

Gegen dieses, ihrem Prozessbevollmächtigten am 02.10.2014 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 14.10.2014 Berufung eingelegt und diese am 29.12.2014 innerhalb der bis zum 02.01.2015 verlängerten Berufungsbegründungsfrist begründet.

Die Beklagte begehrt weiterhin die Abweisung aller Anträge. Zwischen den Parteien läge kein Arbeitsverhältnis vor. Es fehle an der hierfür erforderlichen erheblichen Zeitsouveränität der Klagepartei und an der gebotenen Gesamtwürdigung. Das Arbeitsgericht habe zu Unrecht den Vortrag der Beklagten, dass der jeweilige Disponent jede einzelne Tätigkeit, die die Klagepartei für die Beklagte geleistet habe, zuvor mit dieser abgestimmt habe, als „einerseits unsubstanziert, andererseits nicht mit einem Beweisangebot versehen“ zurückgewiesen. Es sei nicht erkennbar, warum der Beklagtenvortrag unsubstanziert sein solle. Auch verkenne das Arbeitsgericht insoweit die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast, weil es der Klagepartei obliege darzulegen und ggf. unter Beweis zu stellen, dass sie zeitlich weisungsgebunden sei. Entsprechendes gelte für die abgelehnten Dienste. Es hätte der Klagepartei obliegen darzulegen und ggf. unter Beweis zu stellen, dass sie keinen (oder allenfalls nur wenige) Aufträge zurückgewiesen habe. Zudem sei die Eingliederung der Klägerin in die Betriebsorganisation der Beklagten für den arbeitsrechtlichen Status irrelevant. Eine solche Eingliederung sei der Tätigkeit im Rahmen einer Fernsehproduktion wesensimmanent, weil eine Sendung nur unter der gemeinsamen und koordinierten Nutzung der Produktionsanlagen zu erstellen sei. Darüber hinaus fehle es an einer Auseinandersetzung mit den abweichenden Urteilen des Arbeitsgerichts Berlin vom 12.03.2014 – 21 Ca 15769/13 – und des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 07.07.2011 – 9 Sa 748/10 –. Jedenfalls sei ein Anspruch der Klagepartei auf Feststellung des Arbeitsverhältnisses verwirkt, weil sich aufgrund der jahrelangen, widerspruchlosen Vertragsdurchführung ein schützenswerter Vertrauenstatbestand auf Seiten der Beklagten dahingehend entwickelt habe, dass sich die Klägerin nicht mehr auf den (vermeintlichen) Bestand eines Arbeitsverhältnisses berufen würde. Der geltend gemachte Beschäftigungsanspruch sei mangels Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses nicht gegeben. Dar-

über hinaus habe die Klägerin nicht schlüssig vorgetragen, dass sie im Durchschnitt vier Tage pro Woche für die Beklagte gearbeitet habe.

Die Beklagte beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 18.09.2014 wird abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.

Die Klagepartei beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin in Form eines Arbeitsverhältnisses als Cutterin in einem Umfang von 81 % einer Vollzeitkraft zu beschäftigen und tätig werden zu lassen, hilfsweise in einem vom Gericht festgestellten Umfang.

Die Klägerin verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Die Beklagte habe die fachliche Weisungsgebundenheit der Klägerin im Berufungsverfahren nicht mehr in Frage gestellt. Aber auch die zeitliche Weisungsgebundenheit sei zu bejahen. Die Klägerin habe dies substantiiert dargelegt und unter Beweis gestellt, so dass es Sache der Beklagten gewesen wäre, diesem Vortrag substantiiert entgegenzutreten. Die in der Dienstanweisung niedergelegten Maßgaben bestätigten nicht, dass die Beklagte die Auftragserteilung tatsächlich in der dort gebotenen Art und Weise vorgenommen habe. Die Klägerin habe in der Zeit von 2010 bis 2014 lediglich viermal aus Krankheitsgründen und unter Vorlage von Attesten einen Dienst „abgelehnt“. Die betriebliche Eingliederung der Klägerin sei nur ein (weiteres) Kriterium für die Arbeitnehmereigenschaft gewesen. Der Beschäftigungsanspruch im Umfang von 34 Wochenstunden sei begründet. Die Klägerin habe im Einzelnen dargelegt, an wie vielen Tagen sie innerhalb eines bestimmten Wochenzeitraums in den Kalenderjahren 2010 bis 2013 für die Beklagte tätig gewesen sei. Daraus ermittle sich für jedes Kalenderjahr auf der Grundlage von Arbeitstagen dividiert durch die Anzahl der Wochen,

in denen die Klägerin für die Beklagte tätig geworden sei, die durchschnittliche Zahl der Arbeitstage pro Woche. Für das Jahr 2010 ergäben sich bei insgesamt 17 Tagen und 5 Kalenderwochen der Beschäftigung ein Durchschnitt von 3,4 Tagen pro Woche, im Kalenderjahr 2011 bei 123 Tagen und 31 Beschäftigungswochen ein Durchschnitt von 3,96 Tagen pro Woche, im Jahr 2012 bei 28 Tagen und 5 Wochen der Beschäftigung ein Durchschnitt von 5,6 Tagen pro Woche und im Jahr 2013 bei 79 Tagen und 29 Wochen der Beschäftigung ein Durchschnitt von 2,72 Tagen pro Woche. Dividiere man die Summe der durchschnittlichen wöchentlichen Tätigkeitstage von 15,68 durch 4 Kalenderjahre, ergebe sich die Zahl der Einsatzstage von 3,92, aufgerundet 4, Tage pro Kalenderwoche. Bei einer regelmäßigen Schichtzeit von 8,5 Stunden folge hieraus ein Beschäftigungsumfang von 34 Wochenarbeitsstunden (Schriftsatz der Klägerin vom 03.03.2015, S. 30-31 = Bl. 298/299 d.A.). Hilfsweise begehre die Klägerin eine Beschäftigung im Umfang von 81 % einer Vollzeitkraft, der sich wie folgt errechne: Wochen, die durch eine Arbeitsunfähigkeit der Klägerin in den Kalenderjahren 2010 bis 2013 gekennzeichnet gewesen seien, müssten ebenso wie die Wochen des Kalenderjahres 2013, in denen die Klägerin aufgrund der unzulässigen Maßnahme der Beklagten keine Dienste mehr erhalten habe, bei der Berechnung als nicht repräsentativ außer Acht gelassen werden. Gleiches gelte für diejenigen Wochen, die durch eine Überschneidung von Beschäftigungs- und Krankheitstagen gekennzeichnet seien. Die Summe der so ermittelten reinen Beschäftigungs- bzw. Nichtbeschäftigungswochen sei sodann auf die jährlichen 52 Kalenderwochen pro Jahr hochzurechnen, um die Zahl der Durchschnittsdienste pro Kalenderjahr zu erhalten. Hierbei sei im Rahmen der Berechnung des Beschäftigungsumfangs auch der der Klägerin zustehende tarifliche Urlaubsanspruch von insgesamt 39 Urlaubstagen zu berücksichtigen. Um den Gleichlauf der Berechnung mit den Vollzeitbeschäftigten zu gewährleisten, sei der Urlaubsanspruch auch der durchschnittlichen Zahl an Arbeitstagen eines Vollzeitbeschäftigten hinzuzusetzen. Schließlich hätten die Klägerin und die Redakteurin S.W. vereinbart, die Klägerin künftig ab dem Jahr 2012 verstärkt in der Redaktion einzusetzen und das ihr bisher zugewiesene Dienstvolumen deutlich zu erhöhen, was jedoch wegen der Erkrankung der Klägerin vom Februar bis Ende 2012 nicht habe umgesetzt werden können. Folglich ergäben sich für das Jahr 2010 215,8, für das Jahr 2011 193,63, für das Jahr 2012 247 und für das Jahr 2013 182 Dienste bzw. bezogen auf vier Jahre durchschnittlich 209,61 Dienste. Insoweit wird für die konkrete Berechnung des Beschäftigungsumfangs auf den Schriftsatz der Klägerin vom 03.03.2015, Seite 34 bis 36 (= Bl.

302 – 304 d. A.) Bezug genommen. Im Verhältnis zu den im Durchschnitt von einer Vollzeitkraft geleisteten jährlichen 220 Arbeitstagen zzgl. des klägerischen Urlaubsanspruchs von 39 Arbeitstagen, d.h. insgesamt 259 Dienste, ergebe sich ein Arbeitsumfang der Klägerin von 80,93 %, aufgerundet 81 % einer Vollzeitkraft.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 29.12.2014 (Bl. 185 – 189 d. A.) und vom 30.03.2015 (Bl. 389 - 390 d.A.), die Schriftsätze der Klagepartei vom 03.02.2015 (Bl. 210 – 219 d. A.) und vom 03.03.2015 (Bl. 269 - 386 d. A.) sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 16.04.2015 (Bl. 391 – 394 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, aber überwiegend unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. c) ArbGG statthafte Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist jedoch überwiegend unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass zwischen den Parteien seit 29.11.2010 ein Arbeitsverhältnis bestand. Hinsichtlich der Verurteilung der Beklagten zur Beschäftigung der Klägerin als Cutterin war das Urteil lediglich auf eine Wochenarbeitszeit von 56 % einer Vollzeitbeschäftigten abzuändern und die Klage im Übrigen abzuweisen.

1. Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsverhältnis. Dies hat das Arbeitsgericht mit zutreffender Begründung festgestellt. Hierauf wird, auch weil ein „Parallelfall“ der Ent-

scheidung des BAG vom 17.04.2014 – 10 AZR 668/12 – zugrunde lag, gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Die Berufungsangriffe der Beklagten greifen nicht durch:

a) Auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistungsweisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 668/12 – Rn. 15, BeckRS 2013, 71103; vgl. ebenso Urteil vom 09.04.2014 – 10 AZR 590/13 – Rn. 16, NZA-RR 2014, 522). Diese Grundsätze sind auch im Bereich Funk und Fernsehen anzuwenden (vgl. schon BAG, Urteil vom 20.05.2009 – 5 AZR 31/08 – Rn. 20 m.w.N. AP BGB § 11 Arbeitnehmerähnlichkeit Nr. 16). Ob ein danach erforderliches Weisungsrecht nach Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit vorliegt, bestimmt sich nach allen Umständen des Einzelfalls und unter Würdigung in ihrer Gesamtheit (vgl. BAG, Urteil vom 14.04.2013, a.a.O., Rn. 15). Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung eines Rechtsverhältnisses ist Letztere für die rechtliche Beurteilung maßgebend (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2013, a.a.O., Rn. 15).

Für eine Cutterin, die bei der beklagten Rundfunkanstalt gegen Tagesgage beschäftigt war, hat das Bundesarbeitsgericht in der Gesamtbetrachtung die auf den Arbeitnehmerstatus deutenden Umstände als deutlich vorherrschend angesehen und „dem freilich nicht zu leugnenden Maß zeitlicher Unabhängigkeit der Klägerin in dem festgestellten Zusammenhang keine entscheidende Bedeutung“ zugemessen (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2013, a.a.O., Rn. 28). Die grundsätzlich bestehende Möglichkeit, die Übernahme von Diensten ablehnen zu können, hindere dann nicht die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft, wenn die Besonderheiten der jeweiligen Handhabung den Schluss nahelegten, es bestehe kein statusrelevanter fundamentaler Unterschied zwischen der zeitlichen Einbindung der festangestellten und der „freien“ Cutter. Derartige Besonderheiten lägen mit der grundsätzlichen Annahme der Beklagten, die Klägerin werde die angebotenen Schichten übernehmen, und der Tatsache, dass die Klägerin zwar gelegentlich, keineswegs aber regelmäßig, von ihrem Ablehnungsrecht Gebrauch gemacht habe, vor. Auch erwarte die Beklagte von festangestellten Cuttern nicht, jede Diensteinteilung bedingungslos zu befolgen. Insbesondere bei festangestellten Teilzeitbeschäftigten könne die Beklagte nur im

begrenzten Rahmen damit rechnen, dass sie auf Abruf ohne weiteres zur Verfügung ständen (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2013, a.a.O., Rn. 27).

b) Im Anschluss an diese Rechtsprechung, der sich die erkennende Kammer anschließt, ist auch für das Rechtsverhältnis der Klägerin, die nicht programmgestaltend tätig ist, das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses festzustellen.

aa) Mit dem Arbeitsgericht ist im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die zeitliche Weisungsgebundenheit der Klagepartei insoweit anzunehmen, als sie nur im Rahmen der von der Beklagten für alle Cutterinnen und Cutter vorgeschriebenen Dienstpläne arbeiten kann. Weil die Anfangs- und Endzeiten ihrer Schichten und die Reihenfolge der Arbeiten an den Tagen, an denen sie Dienst tut, festliegen, gibt die Klagepartei ihre zeitliche Souveränität auf und fügt sich in den von der Beklagten vorgegebenen Arbeitsrhythmus ein.

bb) Die Klagepartei hat ihrer Darlegungs- und Beweislast in Bezug auf die Dienstpläne genügt. Sie hat zu der Dienstleistungsplanung vorgetragen, der Disponent der Beklagten habe sie ohne vorherige Befragung in die Dienstpläne eingetragen und ihr seien die Arbeitseinsätze telefonisch oder durch Einsicht in den aushängenden Dienstplan bekannt geworden. Mit diesem beschriebenen Prozedere bei der Dienststeinteilung hat die Klagepartei ein für das zeitliche Direktionsrecht des Arbeitgebers typisches Instrument benannt und damit eine ihre Rechtsbehauptung stützende Tatsache vorgetragen.

Wenn die Beklagte dem entgegentreten möchte, muss sie diesen Vortrag substantiiert bestreiten. Vorgänge, die eigene Handlungen oder eigene Wahrnehmungen der Partei betreffen, können nach § 138 Abs. 4 ZPO nicht mit Nichtwissen bestritten werden (vgl. Zöller/Greger, ZPO, 30. Aufl. 2014, § 138, Rn. 10 a) und 13 f.), sondern müssen konkret in den Abweichungen zum Vortrag der Klagepartei dargestellt werden. Die Beklagten hätten deshalb bzgl. des Prozedere bei der Dienstplanaufstellung, die sie von ihren eigenen Mitarbeitern erledigen lässt, ihrerseits darlegen müssen, wann welcher Disponent vorher mit der Klagepartei welchen Dienst als Cutter/in für welche Woche des Dienstplans mündlich, telefonisch oder schriftlich vereinbart hat, § 138 Abs. 4 ZPO. Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt es damit nicht zu einer Änderung der Darlegungs- und Be-

weislast. Diese verbleibt bei der Klagepartei. Es geht allein um die Frage, welche Erklärungen der Beklagten auf den Vortrag der Klagepartei verlangt werden können.

Mit dem Arbeitsgericht ist deshalb der Vortrag der Beklagten, die Klagepartei sei nur dann in die Dienstplaneinsatzübersicht aufgenommen worden, wenn sie sich zuvor bereit erklärt hatte, den entsprechenden Auftrag der Beklagten anzunehmen, als unsubstanziert zurückzuweisen. Die Beklagte hat damit weder erst- noch zweitinstanzlich dargelegt, an welchen Tagen einer Woche die Klagepartei regelmäßig von ihrem Disponenten für Dienste in der Folgeweche angefragt worden ist, bevor die Dienstplaneinsatzübersicht erstellt und bekannt gegeben worden ist. Ein solcher Vortrag wäre ihr auch grundsätzlich möglich gewesen, weil sie den für die Klagepartei zuständigen Disponenten hätte befragen können. Insoweit war der Beklagten keine weitere Erklärungsfrist einzuräumen, weil die Beklagte nach Verkündung dieses Urteils und der Entscheidungen in den zahlreichen Parallelfällen ausreichend Zeit gehabt hat, entsprechende Erkundigungen anzustellen und vorzutragen. Die Dienstanweisung kann diesen erforderlichen Vortrag der Beklagten nicht ersetzen, weil die darin enthaltenen Handlungsgebote nichts über die tatsächliche Durchführung aussagen.

cc) Entgegen der Auffassung der Beklagten trug die Klagepartei nicht die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass sie „keine (oder allenfalls nur wenige) Aufträge zurückgewiesen“ habe. Nach den Grundsätzen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast hätte es der Beklagten obliegen vorzutragen, wann wem gegenüber und mit welchem Wortinhalt die Klagepartei Dienste abgelehnt hätte.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass ausweislich des in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12 – mitgeteilten Sachverhalts schon seit Jahren im Streit ist, ob Cutter von der Beklagten als Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die Beklagte hätte daher in Vorbereitung von weiteren Rechtsstreitigkeiten eine Dokumentation abgelehnter Dienste betreiben können.

dd) Die Klägerin ist auch in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingebunden. Bereits das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 14.04.2013 – 10 AZR 272/12 – darauf abgestellt, dass die dortige, als Cutterin beschäftigte Klägerin ihre Tätig-

keit nicht allein verrichtet, sondern sowohl mit Reportern und Autoren als auch mit den technischen Mitarbeitern der Beklagten zusammengewirkt und dabei die von der Beklagten zur Verfügung gestellten und nach ihren Vorstellungen eingerichteten technischen Einrichtungen und gemäß den von ihr aufgestellten arbeitsorganisatorischen Vorgaben in Anspruch genommen habe. Ob diese Form der Einbindung einer Cutterin zwingend und „wesensimmanent“ ist, wie die Beklagte behauptet, mag dahingestellt bleiben. Jedenfalls liegt sie im Fall der Klägerin vor und stellt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ein weiteres, allerdings nicht alleiniges Kriterium für ihre Arbeitnehmereigenschaft dar. Eine Verletzung der unternehmerischen Freiheit der Beklagten ist hierin nicht zu erkennen. Auch Arbeitgebern mit anderer unternehmerischer Betätigung wird die Einhaltung zwingender arbeitsrechtlicher Gestaltungsformen abverlangt. Die Beklagte beschränkt sich auch insoweit lediglich auf die Behauptung, ihre unternehmerische Freiheit sei durch die Qualifizierung des Rechtsverhältnisses der Klägerin als Arbeitsverhältnis verletzt, ohne dies im Einzelnen zu begründen. Da die Klägerin keine programmgestaltende Mitarbeiterin ist und wenig bis keinen Einfluss auf die Inhalte ihrer Tätigkeiten nimmt, hätte es hierzu weiteren Vortrags der Beklagten bedurft. Eine Verletzung der Berufsausübungsfreiheit der Klägerin liegt schon deshalb nicht vor, weil die Klägerin den Status der Arbeitnehmerin begehrt und in diesem gerade die Verwirklichung ihrer Berufsausübungsfreiheit sieht.

ee) Darüber fehlt es in der Berufungsbegründung an der Auseinandersetzung mit den weiteren Umständen in der tatsächlichen Handhabung des Rechtsverhältnisses der Parteien, die in der Gesamtbetrachtung einen Arbeitnehmerstatus der Klagepartei rechtfertigen. Insoweit hat die Beklagte übersehen, dass das Bundesarbeitsgericht in der zitierten Entscheidung dem „freilich nicht zu leugnenden Maß zeitlicher Unabhängigkeit“ keine entscheidende Bedeutung für die Frage, ob ein Cutter nach den gegebenen Umständen ein Arbeitnehmer ist, zugemessen hat (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2013, a.a.O., Rn. 28). Eines gerichtlichen Hinweises bedurfte es nicht, weil die zitierte Entscheidung der Beklagten bekannt ist.

ff) Die rechtliche Beurteilung, wonach zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht, wird durch die Urteile des Arbeitsgerichts Berlin vom 12.03.2014 – 21 Ca 15769/13 – und des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 07.07.2013 – 9 Sa 748/10 – nicht in Frage gestellt. Der dem Sächsischen Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vor-

gelegte Sachverhalt unterscheidet sich vom hiesigen Sachverhalt, weil die dortige Klägerin und die Rundfunkanstalt die Dienste unstreitig einvernehmlich festlegten und die Klägerin dies in einem Formular „Dienstangebot“ schriftlich bestätigte, bevor der Dienstplan aufgestellt wurde. Gleiches gilt für das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 12.03.2014 – 21 Ca 15769/13. Im dortigen Sachverhalt gaben die freien Mitarbeiter jeweils im Vormonat an, wann ihnen Dienste im nächsten Monat möglich seien. Demgegenüber teilt die Klagepartei im hiesigen Verfahren lediglich Sperrtermine für einen dringenden, vorhersehbaren Termin mit und steht in der übrigen Zeit der Beklagten zur Verfügung. Vor dem Hintergrund des an 365 Tagen laufenden Produktionsbetriebs der Beklagten wird damit ihre Möglichkeit, über die Arbeitskraft der Klagepartei zeitlich zu disponieren, nicht berührt.

c) Das Recht der Klagepartei, sich auf den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zu berufen, ist nicht verwirkt, § 242 BGB.

Bereits das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12 -, Rn. 32 einen Rechtsmissbrauch abgelehnt. Insofern ist nicht nachvollziehbar, dass die Beklagte sich mit dieser Rechtsprechung nicht auseinandersetzt und stattdessen das LAG Köln, Urteil vom 14.05.2003 – 7 Sa 863/02 – erneut zitiert, dass sich schon nach den Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts **nicht** zur Frage der treuwidrigen Berufung auf die Arbeitnehmereigenschaft äußert, weil es bereits ein Arbeitsverhältnis für nicht gegeben hielt.

Es liegt im Übrigen kein für die Verwirkung erforderliches Umstandsmoment vor, wenn die Klagepartei lediglich „über Jahre hinweg für die Beklagte als freier Mitarbeiter gearbeitet“ hat. Die Klagepartei hat damit lediglich die Beschäftigung so angenommen, wie sie von der Beklagten angeboten wurde. Es fehlt an einem Hinweis der Klagepartei, sie wünsche nicht als fest angestellte Cutterin zu arbeiten. Aufgrund der umfangreichen Einsatzzeiten der Klagepartei außerhalb der Arbeitsunfähigkeitszeiten ist ersichtlich, dass sie nicht für andere Arbeitgeber tätig gewesen sein konnte. Umstände, die auf ein besonderes Interesse der Klagepartei am Status eines freien Mitarbeiters schließen lassen, sind weder erkennbar noch seitens der Beklagten vorgetragen worden.

2. Der auf die Beschäftigung als Cutterin gerichteten Antrag ist nur im Beschäftigungsumfang von 56 % einer Vollzeitbeschäftigten begründet. Soweit er unbegründet war, war er abzuweisen.

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei Arbeitsverhältnissen, die wie hier durch Realofferte und deren Annahme geschlossen werden, für die Bestimmung der regelmäßigen vertragsmäßigen Arbeitszeit auf das gelebte Rechtsverhältnis als Ausdruck des wirklichen Parteiwillens abzustellen (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12 – Rn. 34 m.w.N.). Liegt eine mehrjährig übereinstimmend und ohne entgegenstehende Bekundungen geübte Vertragspraxis vor, entspräche die sog. Referenzmethode am ehesten dem durch tatsächliche Befolgung geäußerten Parteiwillen, weil sie die Überbetonung von auf Zufälligkeiten beruhenden Ausschlägen nach oben oder nach unten vermeide. Nach dieser Referenzmethode sind zunächst diejenigen Kalenderjahre zu bestimmen, die repräsentativ für die Beschäftigung der klagenden Arbeitnehmerin waren, sodann die in diesen repräsentativen Kalenderjahren geleisteten Arbeitstage zu errechnen und sie schließlich ins Verhältnis zu den 220 Arbeitstagen einer Vollzeitkraft der Beklagten zu setzen (vgl. LAG München, Urteil vom 24.01.2012 – 6 Sa 411/11 – BeckRS 2013, 70395). Deshalb wurden regelmäßig diejenigen Kalenderjahre ausgeschlossen, in denen die Beschäftigung erst zum Jahresende für wenige Wochen aufgenommen worden ist oder in denen die Klagepartei weitgehend arbeitsunfähig erkrankt war (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 272/12 – Rn. 35; LAG München, Urteil vom 24.01.2012, a.a.O.). Denn aus der Nichtbeschäftigung in längeren Krankheitszeiten könne kein Rückschluss auf den die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit betreffenden Parteiwillen gezogen werden (so BAG, Urteil vom 17.04.2013, a.a.O.).

Im vorliegenden Fall liegen, wie auch die Klägerin einräumt, keine repräsentativen Kalenderjahre im Sinne dieser Rechtsprechung vor. 2010 hat die Klägerin erst im November für die Dauer von fünf Wochen ihre Beschäftigung aufgenommen und im Jahr 2011 war sie mehrere Monate, im Jahr 2012 überwiegend arbeitsunfähig erkrankt. Im Jahr 2013 hat die Beklagte ihre Beschäftigung unstreitig ab 01.09.2013 abgelehnt.

b) Nach Auffassung der Kammer kann aber für die Feststellung des Parteiwillens in Bezug auf die regelmäßige vertragliche Arbeitszeit unter bestimmten Umständen statt auf

repräsentative Kalenderjahre auf repräsentative Zeiträume zurückgegriffen werden. Jedenfalls dann, wenn – wie im vorliegenden Fall – sich die wöchentlichen Arbeitszeiten vor und nach einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit in etwa entsprechen, kann der Arbeitsumfang zugrunde gelegt werden, wie er vor und nach der Arbeitsunfähigkeit geleistet worden ist. Denn dann liegt eine Bestätigung der Vertragsparteien hinsichtlich des vereinbarten Arbeitszeitvolumens vor, die es rechtfertigt, diesen Arbeitsumfang zwischen den Parteien und unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin als vereinbart anzusehen. Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses würde eine auftretende Arbeitsunfähigkeit die vorher vereinbarte Arbeitszeit nicht mindern. Der anderenfalls aus § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG abzuleitende Beschäftigungsumfang von zehn Wochenstunden ist durch die Vertragspraxis in den Beschäftigungswochen, aber auch durch das Fehlen einer Vereinbarung von Arbeit auf Abruf unzulässig.

Andererseits sind zufällige Ausschläge nach oben und nach unten zu vermeiden. Deshalb ist es nicht zulässig, ausgesprochene Rumpfbeschäftigungsjahre wie das Jahr 2010 im Fall der Klägerin, in dem sie lediglich fünf Wochen tätig gewesen ist, zu berücksichtigen. Gleiches gilt für kürzere Zeiträume, die zwischen langen Arbeitsunfähigkeiten liegen, falls für diese nicht auszuschließen ist, dass der Einsatz der Beschäftigten nach ihrer Genesung nur „schleppend“ wieder angelaufen ist (so im Fall des LAG München, Urteil vom 24.01.2012, a.a.O.) oder aber umgekehrt die Beschäftigte übermäßig zur Aufarbeitung etwaiger Rückstände zu Diensten herangezogen worden ist.

c) Aufgrund dessen ergibt sich im Fall der Klägerin eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 56 % einer Vollzeitkraft.

Durchgängige und damit repräsentative Beschäftigungszeiträume liegen im Fall der Klägerin in den Kalenderjahren 2011 und 2013 jeweils für die Monate Januar bis August vor. Im Jahr 2011 war die Klägerin vom 13.08. bis zum 13.11.2011 durchgehend arbeitsunfähig krankgeschrieben. Im Jahr 2013 hat die Beklagte die Beschäftigung der Klägerin ab September 2013 abgelehnt. Die weiteren Beschäftigungswochen sind nicht zu berücksichtigen, weil sie im Anschluss an die vorstehenden Ausführungen nicht als repräsentativ anzusehen sind: Ende 2010 hat die Klägerin nur fünf Wochen gearbeitet. Nach ihrer drei-

monatigen Erkrankung 2011 war sie nur wenige Wochen tätig, bevor sie 2012 erneut zehn Monate arbeitsunfähig erkrankte.

Auf der Grundlage der mitgeteilten Dienste für die Monate Januar bis August ergeben sich deshalb im Jahr 2011 durchschnittlich 10,12 Dienste pro Monat ($10 + 12 + 12 + 9 + 15 + 3 + 13 + 7 / 8$) und im Jahr 2013 durchschnittlich 9,87 Dienste pro Monat ($7 + 9 + 9 + 16 + 6 + 9 + 13 + 10 / 8$). Hochgerechnet auf 12 Monate pro Jahr errechnen sich damit für 2011 121,44 Dienste jährlich und für 2013 118,5 Dienste jährlich, die ins Verhältnis zu 220 jährlichen Diensten einer Vollzeitkraft zu setzen waren. Hieraus ergibt sich gerundet der prozentuale ausgeurteilte Beschäftigungsumfang.

Entgegen der Auffassung der Klägerin waren die ihr in den jeweiligen Kalenderjahren zustehenden Urlaubstage nicht zu berücksichtigen, wenn umgekehrt auch die Urlaubstage einer Vollzeitkraft nicht einbezogen werden. Da es vorliegend um eine Verhältnisberechnung geht, führt eine Erhöhung der Dienste der Klägerin und der Vollzeitbeschäftigten um die Urlaubstage zu keinem anderen rechnerischen Ergebnis und können der Übersichtlichkeit halber wegen weggelassen werden.

Zudem waren allein die mitgeteilten Dienste für die einzelnen Monate, nicht aber die unstrittig gestellten Gesamtdienste für die jeweiligen Kalenderjahre bei der Berechnung zu berücksichtigen. Denn es ist zunächst eine monatliche Durchschnittsberechnung der repräsentativen Zeiträume vorgenommen worden, die sodann auf das Jahr hochgerechnet worden ist. Nicht berücksichtigt wurden Beschäftigungswochen, die zwischen den langen Arbeitsunfähigkeitszeiträumen lagen. Da aber nicht feststeht, wann die nicht dokumentierten, aber abgerechneten Dienste geleistet worden sind, konnten sie einzelnen Monaten nicht zugeordnet werden.

Auch war nicht zu Gunsten der Klägerin auf die angeblich geplante „deutliche“ Erhöhung des Dienstevolumens ab dem Jahr 2012 abzustellen. Zum einen ist nach dem Vortrag der Klägerin offen geblieben, in welchem konkreten Umfang dies vereinbart worden sein soll, sodass eine Berechnung mangels Zahlenmaterials nicht möglich ist. Zum anderen kommt es für die Bestimmung des Parteiwillens hinsichtlich des Arbeitszeitvolumens auf die bisherige praktische Durchführung des Vertragsverhältnisses an, die für das Jahr 2012 we-

gen der überwiegenden und durchgehenden Erkrankung der Klägerin kaum geleistete Dienste ausweist.

Schließlich war das Verhältnis des Beschäftigungsumfangs der Klägerin zu den Vollzeitbeschäftigten als eine prozentuale Größe auszudrücken, da es der Üblichkeit im Betrieb der Beklagten entspricht, den Beschäftigungsumfang prozentual und nicht absolut in Arbeitsstunden vertraglich festzulegen. Es besteht kein Anhalt, dass die Beklagte, hätte sie die Klägerin von vornherein als Arbeitnehmerin beschäftigt, von dieser Vertragspraxis abgewichen wäre.

III.

Die Kosten des Rechtsstreits waren verhältnismäßig zu teilen, § 92 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

IV.

Die Revision war für beiden Parteien zuzulassen, weil eine höchstrichterliche Entscheidung über die Frage, wie das Beschäftigungsvolumen bei fehlenden repräsentativen Kalenderjahren zu berechnen ist, nicht vorliegt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil können beide Parteien Revision einlegen.

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

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

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

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

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

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

oder

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

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

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

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

Dr. Eulers

Lechner-Forster

Klessinger