

Ausfertigung

**Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg**

Verkündet am

05. Februar 2019

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

16 Sa 983/18

56 Ca 5356/15

Arbeitsgericht Berlin



Mattner, GB
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes

URTEIL

in Sachen

[REDACTED]

- Klägerin und
Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

gegen

[REDACTED]

- Beklagte und
Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 16. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 18. Dezember 2018
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Pechstein als Vorsitzende
sowie die ehrenamtliche Richterin Prommersberger und den ehrenamtlichen
Richter Nowak für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 1. Februar 2017 – 56 Ca 5356/15 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
 - II. Die Revision wird für die Klägerin hinsichtlich des Auskunftsanspruchs gemäß § 10 Entgelttransparenzgesetz (Anträge zu VI.) zugelassen.
- Pechstein Prommersberger Nowak

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtsnatur ihres Vertragsverhältnisses, im Rahmen einer Stufenklage über Auskunftsansprüche der Klägerin bezüglich des Entgelts von männlichen Kollegen und in der Folge um Entgeltansprüche aus dem Gesichtspunkt der Entgeltgleichheit, über die Höhe künftiger Entgeltansprüche sowie um Entschädigungs- und hilfsweise Schadensersatzansprüche.

Die 1971 geborene Klägerin studierte an der Universität der Künste Berlin Gesellschafts- und Wirtschaftskommunikation (1991 – 1992) sowie an der Freien Universität Berlin Nordamerikastudien, Publizistik und Neuere Geschichte (1993 – 1998). Sie war als Redakteurin tätig, unter anderem 2005 bis 2007 für Spiegel TV. Wegen der Einzelheiten des Lebenslaufs der Klägerin wird auf die als Anlage K44 R eingereichte Kopie (Bl. 1027 f. d. A.) Bezug genommen.

Die Klägerin führte mit dem seinerzeitigen Redaktionsleiter [REDACTED] vor dem 23. März 2007 ein Einstellungsgespräch.

Die Klägerin war für die Beklagte, eine Anstalt öffentlichen Rechts, zunächst auf der Grundlage eines am 23. März 2007 geschlossenen Vertrages als Online-Redakteurin in der Redaktion Frontal21 in der Zeit von Mitte März 2007 bis 30. März 2007 tätig.

Der Vertrag vom 23. März 2007 enthält auszugsweise Folgendes:

Für den Vertrag gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages für die auf Produktionsdauer Beschäftigten des ZDF in der ab 1. Oktober 2004 geltenden Fassung und zwar auch für solche Vertragspartner, bei denen der unter Nr. 1 des Tarifvertrages geregelte Geltungsbereich nicht eröffnet ist.

Titel der Produktion /Sendung: Frontal21 – 07/2007
Art der Mitwirkung: Online-Redakteurin
Termin der Produktion:
Beschäftigungszeiten 15.(19.)03. – 30.03.2007 (Montag bis Freitag) – 10 Tage
Ort der Produktion: Berlin
Pauschal für die festgelegte Vertragszeit gegen ein Honorar in Höhe von [REDACTED]

.....
Besondere Vereinbarungen:

Wegen des vollständigen Inhaltes des Vertrages wird auf die als Anlage K 263 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 3205 d. A.) Bezug genommen.

In einem weiteren Vertrag vom 23. März 2007 vereinbarten die Parteien eine Tätigkeit der Klägerin als Online-Redakteurin für die Redaktion Frontal21 in der Zeit vom 2. bis

30. April 2007 gegen ein Honorar in Höhe von [REDACTED]. Wegen der Einzelheiten des Vertrages wird auf die als Anlage K 264 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 3204 d. A.) Bezug genommen.

Der Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten des ZDF in der ab 1. Oktober 2004 geltenden Fassung regelt unter anderem Folgendes:

1. Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt für Verträge, die abgeschlossen werden zwischen dem ZDF und solchen Personen, die in oder bei Produktionen des Fernsehens unmittelbar und persönlich, datumsmäßig bestimmt oder durch die Dauer einer Produktion begrenzt, mitwirken. Er enthält tarifvertragliche Mindestbedingungen.

1.2 Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Verträge, die zwischen dem ZDF und Arbeitnehmern im Sinne des § 1 MTV/ZDF abgeschlossen werden.

Für arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne der Nr. 1.1 des Urbertarifvertrages des ZDF gilt dieser Tarifvertrag nur, wenn und soweit dies im Vertrag ausdrücklich vereinbart ist.

1.3 ...

...

5. Beschäftigung

5.1 Die Tätigkeit des Mitwirkenden und ihr Umfang werden durch den Beschäftigungsvertrag bestimmt.

5.2 Die Beschäftigung erfolgt an den vereinbarten Orten. Sie kann auch an andere Orte verlegt werden, es sei denn, dass dies für den Mitwirkenden unzumutbar ist.

5.3 Der Mitwirkende hat zu den Zeiten und an den Orten, die ihm einzeln in Dienst-/Produktionsplänen oder in mündlichen Dispositionsabsprachen mitgeteilt worden sind, zu erscheinen oder sich zu den festgelegten Abrufzeiten erreichbar zur Verfügung zu halten.

5.4 Der Mitwirkende hat auf Wunsch des ZDF

a) die von ihm vertraglich übernommene Tätigkeit in der Vertragszeit auch für eine andere Produktion zu erbringen oder

b) eine andere gleichartige Tätigkeit in derselben Produktion zu übernehmen, es sei denn, dass dies für ihn (z.B. aus künstlerischen oder journalistischen Gründen) unzumutbar oder im Einzelvertrag ausgeschlossen ist.

6. Beschäftigungszeit

6.1 ...

6.2 Bei einer nach Kalendertagen bemessenen Vertragsdauer beträgt die regelmäßige Beschäftigungszeit ausschließlich der Pausen 8 Stunden.

6.3 Bei einer Vertragsdauer von mindestens einer Woche beträgt die regelmäßige wöchentliche Beschäftigungszeit ausschließlich der Pausen 40 Stunden.

6.4 ...

6.5 Die regelmäßige wöchentliche Beschäftigungszeit ist auf die Tage Montag bis Freitag zu verteilen. Der Mitwirkende ist jedoch verpflichtet, im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Beschäftigungszeit auch an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zu arbeiten, soweit dies zur Durchführung der Programm- und Produktionsaufgaben erforderlich ist.

Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften kann die regelmäßige wöchentliche Beschäftigungszeit von 40 Stunden überschritten werden, sofern die Durchführung der Programm- und Produktionsaufgaben dies erforderlich macht.

6.6 ...

6.8 Überschreitungen der täglichen Beschäftigungszeit von 8 Stunden sollen durch Freizeit während der Vertragsdauer ausgeglichen werden. Kann ein solcher Ausgleich nicht erfolgen, so sind unter den Voraussetzungen der Nr. 9 Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge zu zahlen.

7. Vergütungsgrundlagen

7.1 Die Mindestvergütungen werden in einem Vergütungstarifvertrag geregelt, der auch Bestimmungen über Folgevergütungen (Wiederholungsvergütungen, Übernahmevergütungen) enthält.

7.3 Bei Verhinderung des Mitwirkenden durch Krankheit oder Unfall ohne sein Verschulden wird die Vergütung nach Maßgabe des § 616 BGB fortgezahlt, wobei als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit im Sinne des § 616 S. 1 BGB ein Zeitraum von 50 % der Vertragsdauer, mindestens 7 Tage, höchstens jedoch 6 Wochen gilt.

7.4 Ist der Mitwirkende infolge eines in seiner Person liegenden sonstigen Umstandes, auch wenn er diesen nicht zu vertreten hat, verhindert, seine vertragsgemäße Darbietung, Leistung oder Lieferung des Werkes zu erbringen, verliert er den Anspruch auf das Honorar.

9. Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge

9.1 Vergütungen und Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit werden Mitwirkenden gezahlt, die eine arbeitsbezogene Vergütung erhalten und deren Tagesvergütung oder deren auf den Arbeitstag (8 Stunden) umgerechnete Vergütung derzeit 243,37 EUR nicht übersteigt.

9.2 Mehrarbeitsvergütungen sind zu zahlen für jede angeordnete, über die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitsstunde, soweit nicht ein Freizeitausgleich gemäß Nr. 6.8 erfolgt.

10. Anderweitige Tätigkeit

Der Mitwirkende kann eine anderweitige Tätigkeit, auch gleicher Art, ausüben, sofern die vertragliche hierdurch nicht beeinträchtigt wird. Hierzu sind einzelvertragliche Beschränkungen möglich; sie sind zeitlich zu begrenzen und schriftlich zu vereinbaren.

11. Urlaub

11.1 Mitwirkende, deren Vertragsdauer im Einzelfall eine Beschäftigung von mindestens 18 Tagen im Monatszeitraum vorsieht oder ergibt, erhalten für je einen vollen Monat der Vertragsdauer 2 Werktage (ohne Samstag) Urlaub. ...

Die Parteien vereinbarten mit Vertrag vom 16. April/3. Mai 2007 eine Tätigkeit der Klägerin als Online-Redakteurin in der Chefredaktion, Senderredaktion Frontal21 in der

Zeit vom 1. April 2007 bis zum 31. März 2008. In diesem Vertrag ist auszugsweise Folgendes geregelt:

§ 1

Als öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt ist das ZDF gehalten, dem verfassungsrechtlichen Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch bei der Auswahl und Beschäftigung derjenigen Mitarbeiter zu genügen, die bei der Gestaltung der Programme mitwirken. Die Vertragspartner sind sich darüber einig, dass im Folgenden die Beschäftigung der Vertragspartnerin als freie Mitarbeiterin geregelt wird.

§ 2

Die Vertragspartnerin wird für das ZDF in folgendem Rahmen tätig:

1. Die Vertragspartnerin wird in der Zeit vom 1. April 2007 bis 31. März 2008 in der Chefredaktion, Senderredaktion Frontal21 als Online-Redakteurin tätig.
2. Einsatzort ist Berlin.
3. Das ZDF ist berechtigt, die Vertragspartnerin auch in anderen Funktionsbereichen oder an anderen Einsatzorten einzusetzen.
4. Die vertraglich vereinbarte Beschäftigungszeit beträgt 40 Stunden pro Woche.
5. Die Probezeit beträgt 3 Monate. Innerhalb der Probezeit ist eine Beendigung ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 2 Wochen zulässig.
6. Die Vertragspartnerin übt ihre Tätigkeit in Abstimmung und nach den Vorgaben der Leitung des jeweiligen Funktionsbereichs aus.
7. Der Grund der Befristung ergibt sich aus der Elternzeit einer freien Mitarbeiterin.

§ 3

1. Zur Abgeltung sämtlicher Ansprüche erhält die Vertragspartnerin während der Vertragsdauer ein monatliches Honorar in Höhe von [REDACTED] das zum 15. eines Monats fällig ist.
2. Mit dem vereinbarten Honorar sind sämtliche eventuell anfallenden Zuschläge für Mehrarbeit/Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit abgegolten. Für eine über die tarifvertraglich geregelte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung – sofern sie im Einzelfall von einem Beauftragten des ZDF angeordnet wurde – erfolgt Freizeitausgleich. Die Vergütungen sind Brutto-Vergütungen und schließen eine eventuelle Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer) ein.
- ...
9. Außerdienstliche Nebentätigkeiten sind rechtzeitig anzuzeigen. Bei einer Vollzeitbeschäftigung bedarf die Ausübung einer Nebentätigkeit der vorherigen Zustimmung. Dies unbeschadet einer eventuell weitergehenden einzelvertraglichen Verabredung.
10. Die Vertragspartnerin ist verpflichtet, über sämtliche mit ihrer Tätigkeit zusammenhängenden Angelegenheiten und Vorgänge Verschwiegenheit zu wahren. ...
11. Soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen getroffen sind, finden der Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten des ZDF und der Bestandsschutztarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen beim ZDF mit seinen Ergänzungstarifverträgen in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 4

1. Der Vertrag zwischen der Vertragspartnerin und dem ZDF endet zum 31. März 2008, ohne dass es einer Kündigung bedarf. § 625 BGB findet keine Anwendung.
2. Ansprüche der Vertragspartnerin aus diesem Vertrag sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Beendigung der Vereinbarung gegenüber dem ZDF schriftlich geltend zu machen.

...

Wegen des vollständigen Inhalts des Vertrages wird auf die als Anlage K 265 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 3206 ff. d. A.) Bezug genommen.

Als Online-Redakteurin gehörte es zu den Aufgaben der Klägerin, Online-Chats zu organisieren. Sie stellte TV-Beiträge in das Content-Managementsystem ein, kürzte TV-Interviews der Kollegen, bearbeitete Fotos. Sie schrieb Texte für das Frontal21 und das heute.de – Onlineangebot. Die den Texten zugrunde liegenden Informationen und Interviews wurden von den TV-Autoren geliefert. Die von der Klägerin erstellten Texte wurden redigiert und abgenommen. Die Klägerin hat zudem den Internet-Auftritt der Beklagten konzeptionell überarbeitet.

Seit dem 1. April 2008 ist die Klägerin als Redakteurin für die Beklagte tätig, zunächst aufgrund befristeter Verträge.

Der seinerzeitige Redaktionsleiter ■■■ beantragte für die Klägerin mit Schreiben vom 26. Juni 2009 eine Erhöhung des Honorars um ■■■ ab dem 1. Januar 2010. Die Beklagte bewilligte eine Erhöhung des Honorars um ■■■ Wegen der Einzelheiten wird auf die als Anlage K 42a und als Anlage B 5 zur Akte gereichten Kopien (Bl. 829 und Bl. 1307 d. A.) Bezug genommen.

Die Klägerin wird auf der Grundlage des Vertrages vom 5. Juli 2011 seit dem 1. Juli 2010 als Redakteurin mit besonderer Verantwortung beschäftigt.

Dieser Vertrag sieht unter anderem Folgendes vor:

§ 1

Als öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt ist das ZDF gehalten, dem verfassungsrechtlichen Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch bei der Auswahl und Beschäftigung derjenigen Mitarbeiter zu genügen, die bei der Gestaltung der Programme mitwirken. Die Vertragspartner sind sich darüber einig, dass im Folgenden die Beschäftigung der Vertragspartnerin als freie Mitarbeiterin gemäß Tarifvertrag zur Regelung der freien Mitarbeit im 2. Kreis geregelt wird.

§ 2

Die Vertragspartnerin wird für das ZDF in folgendem Rahmen tätig:

1. Die Vertragspartnerin wird von der Zeit vom 1. Juli 2010 bis auf weiteres in der Chefredaktion als Redakteurin mit besonderer Verantwortung tätig.
2. Einsatzort ist Mainz. Vom 1. Juli 2010 bis zum 30. Juni 2012 erfolgt eine Versetzung innerhalb der Chefredaktion zur Senderredaktion von Frontal21 mit Einsatzort Berlin.
3. Das ZDF ist berechtigt, die Vertragspartnerin auch in anderen vergleichbaren Funktionsbereichen oder an anderen Einsatzorten einzusetzen.
4. Die vertraglich vereinbarte Beschäftigungszeit umfasst eine Vollzeitbeschäftigung. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Aufgrund der befristeten Übernahme in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis beträgt die wöchentliche Arbeitszeit in der Zeit vom 1. Juli 2010 bis 31. März 2012 34 Stunden und ist montags bis freitags zu erbringen. Das ZDF kann die Verteilung der Arbeitszeit anders regeln, wenn betriebliche Interessen dies erfordern. Das gleiche gilt, wenn die Vertragspartnerin einen entsprechenden Wunsch äußert und betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
5. Die Vertragspartnerin übt ihre Tätigkeit in Abstimmung und nach den Vorgaben der Leitung des jeweiligen Funktionsbereiches aus.

§ 3

1. Das Honorar richtet sich nach dem Honorar Bd. IV Redaktion der Honorarstruktur des Tarifvertrages zur Regelung der freien Mitarbeit im 2. Kreis (im Folgenden Tarifvertrag genannt) und ist zum 15. eines Monats fällig. Das Honorar versteht sich inklusive Urlaubs- und Feiertagsanspruch.

Aufgrund der derzeitigen Honorarhöhe erhält die Vertragspartnerin gemäß § 2 Ziff. 3a des Tarifvertrages im Rahmen des Besitzstandes ab 1. Juli 2010 bis zum 30. Juni 2012 bei einer Vollzeitbeschäftigung ein monatliches Honorar in Höhe von derzeit [REDACTED]

Gemäß § 2 Ziffer 3b) des Tarifvertrages erhält die Vertragspartnerin mit Wirkung vom 1. Juli 2012 ein monatliches Honorar in Höhe von derzeit [REDACTED] (Honorarband IV).

Mit Wirkung vom 1. Juli 2016 richtet sich das Honorar nach dem Honorarband IV Redaktion Stufe 2 der Honorarstruktur des Tarifvertrages. Die Vertragspartnerin erhält hiernach ab 1. Juli 2016 ein monatliches Honorar in Höhe von derzeit [REDACTED]. Der nächste Steigerungstermin ist der 1. Juli 2020.

...

Mehrarbeit muss stets angeordnet werden. Mehrarbeit ist grundsätzlich in Freizeit auszugleichen.

2. ...
...
9. Die Übernahme und Ausübung einer bezahlten oder unbezahlten außerdienstlichen Nebentätigkeit bedarf der vorhergehenden schriftlichen, in Eilfällen mündlichen Zustimmung des ZDF. Soweit in begründeten Ausnahmefällen aufgrund der Eilbedürftigkeit zunächst eine vorläufige Zustimmung mündlich erteilt wurde, ist die Entscheidung unverzüglich

schriftlich nachzuholen. Im Übrigen finden die Bestimmungen des Manteltarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

10. ...
...

§ 5

1. ...
...

5. Ansprüche der Vertragspartnerin aus diesem Vertrag sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Beendigung der Vereinbarung gegenüber dem ZDF schriftlich geltend zu machen.

6. ...

Wegen des vollständigen Inhalts des Vertrages wird auf die als Anlage K 18 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 201 ff. d. A.) Bezug genommen.

Als Redakteurin von Frontal21 ist es Aufgabe der Klägerin, Beiträge zu verfassen. Themen für ihre Beiträge schlägt die Klägerin vor oder sie werden ihr von der Redaktionsleitung vorgeschlagen. Die Klägerin fertigt die Beiträge allein oder mit Co-Autoren. Sie erhält den Newsletter der Frontal21-Redaktion und nimmt an Redaktionsklausuren und an ZDF-Schaltkonferenzen teil.

Die Beklagte stellt der Klägerin einen Büroarbeitsplatz und Arbeitsmittel in ihrem Hauptstadtstudio zur Verfügung. Die Klägerin nutzt das Equipment der Beklagten zum Beispiel für Schnitttätigkeiten. Sie verfügt über einen Presseausweis.

Die Beklagte beschäftigt in der Redaktion Frontal21, wie auch in anderen Bereichen, Festangestellte, deren Arbeitsverhältnis sich nach dem Manteltarifvertrag, abgeschlossen zwischen ver.di, dem Deutschen Journalistenverband e. V., der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden und der Beklagten in der ab 1. Januar 2004 geltenden Fassung (im Folgenden MTV) sowie dem Tarifvertrag über die Vergütungsordnung (im Folgenden TV Vergütungsordnung, Anlage K 44 c) richtet, sowie freie Mitarbeiter.

Es findet der Tarifvertrag zur Regelung der freien Mitarbeiter im 2. Kreis, abgeschlossen zwischen ver.di, dem Deutschen Journalistenverband e. V. und der Beklagten, vom 28. September 2010 seit dem 1. Juli 2010 Anwendung.

Dort ist unter anderem Folgendes geregelt:

Präambel

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Verstetigung der freien Mitarbeit im ZDF in den vergangenen Jahren haben sich die Tarifpartner im Rahmen der Eckpunktevereinbarung vom 11. Mai 2009 zur Umsetzung erweiterter Bestandsschutzsicherungen für freie Mitarbeiter beim ZDF darauf geeinigt, die freien Beschäftigungsformen für freie Mitarbeiter beim ZDF zukunftsweisend und nachhaltig zu sichern. Dies sowohl im Blick auf eine ergänzende soziale Absicherung und einen verbesserten Beendigungsschutz langjährig kontinuierlich beschäftigter freier Mitarbeiter/innen als auch im Interesse einer Planbarkeit und Risikovermeidung für das ZDF. Dazu haben sie eine Strukturierung der freien Mitarbeit nach dem sogenannten Drei-Kreis-Modell vorgenommen: Dem 1. Kreis unterfallen Künstler/innen, Moderatoren/innen, Autoren/innen etc., dem 3. Kreis werden alle übrigen freien Mitarbeiter/innen zugeordnet, die nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen.

Den 2. Kreis haben die Tarifvertragspartner als den Kreis der freien Mitarbeiter/innen identifiziert, für die aufgrund ihrer mehr- bzw. langjährigen kontinuierlichen Beschäftigung im ZDF erweiterte Bestandsschutzsicherungen vereinbart werden. Als „mehr- bzw. langjährig kontinuierlich beschäftigt“ und damit zum 2. Kreis gehörend definiert die Eckpunktevereinbarung die freien Mitarbeiter/innen, die am 31. Dezember 2008 in den vorausgegangenen zwei Jahren mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 220 Tagen p. a. oder in den vorausgegangenen vier Jahren mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 110 Tagen p. a. eingesetzt waren.

§ 1 Geltungsbereich

...

§ 2 Honorarstruktur

(1) Für die dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterfallenden Beschäftigungsverhältnisse gilt die in Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag dargestellte Honorarstruktur.

(2) Der Honorarstruktur liegt folgende Zuordnung von Funktionen zu Honorarbändern zugrunde:

a) produktions- / technische Tätigkeiten

...

b) redaktionelle Tätigkeiten

Honorarband I:
Redaktionsassistent/in

Honorarband II:
redaktionelle Mitarbeit/Redakteur/in ...

Honorarband III:
Redakteur/in ...

Honorarband IV:
Redakteur/in mit besonderer Verantwortung.

(3) Zuordnung zu den Honorarbändern und Stufen

- a) Die Zuordnung der Mitarbeiter/innen im 2. Kreis in die Honorarbänder und –stufen erfolgt in Ansehung der jeweils ausgeübten Funktion sowie der zum Zeitpunkt der Zuordnung zu dem Honorarsystem bestehenden bisherigen Honorarhöhe auf Monatsbasis. Der Besitzstand der Mitarbeiter/innen in Bezug auf die derzeitige Honorarhöhe bei Einordnung in das Stufensystem wird gewahrt.
- b) Mitarbeiter/innen, deren Honorar zum Zeitpunkt der Zuordnung zum Honorarsystem unterhalb des Honorars der Stufe 1 des jeweils maßgebenden Honorarbandes liegt, werden der Stufe 1 zugeordnet, soweit die Differenz des Honorars zur Stufe 1 geringer ist als 100 EUR. Bei der Differenz von mehr als 100 EUR zwischen dem Honorar und der Stufe 1 des jeweils maßgebenden Honorarbandes erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 1 im Rahmen der ersten Stufensteigerung nach 2 Jahren. Eine weitere Stufensteigerung nach zwei Jahren entsprechend dem in § 2 Abs. 4a) Satz 4 vorgesehenen Verfahren in der Implementierungsphase findet nicht statt. Die nächste Stufensteigerung erfolgt für diese Mitarbeiter/innen nach vier Jahren als turnusmäßige Steigerung gem. § 4 Abs. 4a) Satz 1.
- c) ...

(4) Stufensteigerungen

- a) Die Honorarstruktur sieht eine turnusmäßige Steigerung der Honorare entsprechend der fünf Steigerungsstufen vor. Die Steigerungen erfolgen einheitlich über sämtliche Stufen im Turnus von grundsätzlich vier Jahren.
Die zeitlich erste Steigerung erfolgt erstmalig im Rahmen einer Implementierungsphase der Honorarstruktur dieses Tarifvertrages bereits nach zwei Jahren um die Hälfte des für die jeweilige Stufensteigerung maßgebenden Betrages. Die Anhebung um die andere Hälfte des für die jeweilige Stufensteigerung maßgebenden Betrages erfolgt nach weiteren zwei Jahren.
Liegt das Honorar des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin nach der Zuordnung zu den Honorarbändern und –stufen über dem für die jeweilige Stufe angegebenen Betrag, so wird das Honorar jeweils um die Hälfte der Differenz zur nächsten Stufe angehoben.
- b) ...

(5) Wechsel in ein anderes Honorarband

...

§ 8 Stellenbesetzungsverfahren

Die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Mitarbeiter/innen sind im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens wie Festangestellte zu berücksichtigen. Näheres regelt die Dienstvereinbarung über das Verfahren bei Stellenbesetzungen in der jeweils geltenden Fassung.

...

§ 10 Fort- und Weiterbildung

Die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Mitarbeiter/innen haben Anspruch auf Fort- und Weiterbildung. Näheres regelt die Dienstvereinbarung über die Fort- und Weiterbildung in der jeweils geltenden Fassung.

§ 11 Nebentätigkeiten

Für die Übernahme und die Ausübung einer bezahlten oder unbezahlten außerdienstlichen Nebentätigkeit finden die Bestimmungen des § 9 des Manteltarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. Soweit keine Vollzeittätigkeit gegeben ist, erfolgen unter Berücksichtigung der vorfindbaren Beschäftigung entsprechende Abstimmungen mit den Personalräten.

Der Vergütungstarifvertrag für die freien Mitarbeiter/innen, abgeschlossen zwischen ver.di, dem Deutschen Journalistenverband, der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden und der Beklagten (im Folgenden TV 3. Kreis) für den Zeitraum 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010 sieht Folgendes vor:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle beim ZDF Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Bestandsschutztarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen beim ZDF vom 1. Dezember 2003 und/oder des Tarifvertrages für die auf Produktionsdauer Beschäftigten des ZDF vom 1. Oktober 2004 fallen. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für die Festangestellten und Empfänger/innen von Versorgungsleistungen des ZDF und anderer Rundfunkanstalten.

§ 2 Vergütung

Die Vergütungen für einzelne Programmleistungen ergeben sich wie folgt:

1. Durchgehende Symbole

Bei Festsetzung der Vergütung sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- Schwierigkeitsgrad des Themas
- Inhalt und Form der Produktion
- Berufserfahrung und besondere Eignung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin für das Thema
- produktionstechnischer Aufwand
- zeitliche Inanspruchnahme.

Für freie Mitarbeiter/innen, die erstmals für das ZDF tätig werden und ohne Berufserfahrung sind, kann das Mindesthonorar für die Dauer von 3 Monaten, mindestens aber bis zum Ablauf von 21 Beschäftigungstagen um bis zu 10 % unterschritten werden.

2. Honorare, aktuelles Fernsehen und Kultur, Produktionsstab, Lektoren

...

2.2 Magazinbeiträge

...

2.24 Allgemeine redaktionelle Leistungen

(je nach Art und Umfang, Berufserfahrung und besonderer Eignung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin)
pro Tag von 187,10 EUR bis 286,71 EUR.

Die Beklagte beschäftigte und beschäftigt in der Redaktion Frontal21 u.a. [REDACTED] festangestellter Redakteur von 1993 bis April 2012, [REDACTED], fest-freier Mitarbeiter (2. Kreis), Redakteur, seit 1997 bei der Beklagten und seit 2007 bei Frontal21, [REDACTED] fest-freier Mitarbeiter (2. Kreis), Redakteur, tätig für die Beklagte seit 2004, seit 2006 Redakteur des Magazins Frontal21, [REDACTED] tätig für die Beklagte seit 2001, fest-freier Mitarbeiter (2. Kreis), [REDACTED], tätig für die Beklagte seit 2001, freier Mitarbeiter (3. Kreis), [REDACTED], freier Mitarbeiter (3. Kreis), [REDACTED] seit 2011 Redakteurin des Magazins Frontal21, freie Mitarbeiterin (3. Kreis), [REDACTED] freie Mitarbeiterin (3. Kreis) und Ablaufredakteurin sowie [REDACTED] freie Mitarbeiterin (3. Kreis),

Im Januar 2014 schied [REDACTED] als Redaktionsleiter bei der Beklagten aus. Der Abschiedsfilm für [REDACTED] „Für eine Handvoll Rente“ enthält Wortbeiträge verschiedener Kolleginnen und Kollegen sowie von [REDACTED]. Wegen der Einzelheiten wird auf die Klageschrift, Bl. 11 d. A., Bezug genommen.

Die Klägerin wandte sich mit Schreiben vom 12. Januar 2015 an den Leiter der Personalabteilung der Beklagten, bat um Auskunft, warum männliche Kollegen bei Frontal21 mehr verdienen würden und machte Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche geltend. Wegen der Einzelheiten des Schreibens der Klägerin wird auf die als Anlage K 4 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 87 f. d. A.) Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 23. Januar 2015 teilte die Klägerin der Beklagten mit, am 27. November 2014 die Höhe des Honorars des Redakteurs [REDACTED] für näher bezeichnete Dokumentationen erfahren zu haben. Des Weiteren machte sie Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend. Wegen der Einzelheiten des Schreibens der Klägerin wird auf die als Anlage K 5 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 89 f. d. A.) Bezug genommen.

Die Beklagte erteilte der Klägerin unter dem Datum des 30. Januar 2015 das von ihr begehrte Zwischenzeugnis (Anlage K 2, Bl. 83 d. A.) und nahm mit Schreiben vom

12. März 2015 zu den Schreiben der Klägerin vom 12. Januar 2015 und 23. Januar 2015 Stellung. Wegen der Einzelheiten der Stellungnahme der Beklagten wird auf die als Anlage K 6 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 91 d. A.) Bezug genommen.

Die Redaktionsleiterin [REDACTED] lud die Klägerin und den Redakteur [REDACTED] am 27. Mai 2016 zu einem Essen ein. Inhalt und Verlauf des Gesprächs sind zwischen den Parteien streitig.

Die Klägerin fertigte auf Wunsch von [REDACTED] einen Beitrag zu dem Thema Syrien an. Bei der Abnahme äußerte [REDACTED] „leider gut“, der weitere Verlauf des Gesprächs ist zwischen den Parteien streitig.

Mit Schreiben vom 23. Mai 2017 wurde die Versetzung der Klägerin zur Senderredaktion Frontal21 mit Einsatzort Berlin bis zum 30. Juni 2019 verlängert (Anlage K 154, Bl. 2277 d. A.).

Die Beklagte ordnete die Klägerin zur Urlaubsvertretung in das Auslandsstudio Singapur zunächst für die Zeit vom 19. Juli 2017 bis zum 10. August 2017 und sodann bis zum 14. August 2017 ab (Anlage K 155, Bl. 2278f. d. A.).

Die Klägerin bewarb sich mit E-Mail vom 27. März 2018 auf die Stelle der Leitung des Auslandsstudios Rio de Janeiro. Mit E-Mail vom 28. April 2018 teilte [REDACTED], Leiterin Organisation und Verwaltung der Chefredaktion, mit, dass sich die Sicherheitslage in Brasilien geändert habe, und bat bei fortbestehendem Interesse darum, das anliegende Bewerberprofil auszufüllen. Wegen der Einzelheiten wird auf die als Anlagen K 226 und K 227 eingereichten Ausdrucke der E-Mailkorrespondenz (Bl. 2877 ff d. A.) Bezug genommen. Die Klägerin teilte [REDACTED] ihr fortbestehendes Interesse und das ausgefüllte Bewerberprofil mit. Die Beklagte besetzte diese Stelle mit [REDACTED].

Mit Schreiben vom 1. August 2018 begehrte die Klägerin von dem bei der Beklagten bestehenden Personalrat Auskunft nach § 10 Abs. 1 des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG). Wegen der Einzelheiten des Schreibens der Klägerin wird auf die als Anlage K 268 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 3239 ff. d. A.) Bezug genommen. Der Personalrat teilte der Klägerin mit Schreiben vom 8. Oktober 2018 mit, dass die Voraussetzungen des Auskunftsanspruchs nicht erfüllt seien, da die Klägerin als freie Mitarbeiterin nicht unter das Entgelttransparenzgesetz falle. Wegen der Einzelheiten des Schreibens des Personalrates wird auf die als Anlage K 205 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 2700 ff. d. A.)

Bezug genommen.

Mit ihrer beim Arbeitsgericht Berlin am 13. April 2015 eingegangenen, der Beklagten am 20. April 2015 zugestellten und mit Schriftsatz vom 2. Dezember 2016 erweiterten Klage hat die Klägerin eine Klage auf Feststellung ihrer Arbeitnehmereigenschaft erhoben sowie im Rahmen einer Stufenklage Auskunfts- und Zahlungsansprüche wegen Lohnungleichheit sowie Ansprüche auf künftige Leistung, Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche geltend gemacht.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des unstreitigen Sachverhalts sowie des streitigen Vorbringens der Parteien erster Instanz wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen. Ferner wird auf die erstinstanzlich eingereichten Schriftsätze der Parteien Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Berlin hat mit Urteil vom 1. Februar 2017 die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen Folgendes ausgeführt: Die Statusklage sei unbegründet. Zwischen den Parteien bestehe kein Arbeitsverhältnis. Die Klägerin sei sowohl als Online-Redakteurin als auch als Redakteurin des Magazins Frontal21 programmgestaltend tätig gewesen. Eine Weisungsbefugnis der Beklagten in Bezug auf Inhalt der Tätigkeit und Arbeitszeit der Klägerin folge nicht aus der zuletzt zwischen den Parteien geschlossenen Vereinbarung. Die Parteien hätten dort die Tätigkeit der Klägerin als freie Mitarbeit vereinbart. Die weiteren Regelungen des Vertrages stünden dem nicht entgegen. Die Klägerin habe eine inhaltliche Weisungsbefugnis nicht dargelegt, eben so wenig eine solche in Bezug auf die Arbeitszeit. Die Teilnahme an von der Beklagten organisierten Schulungen führe nicht zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Das Stellen von Arbeitsmitteln begründe nicht den Arbeitnehmerstatus. Die Notwendigkeit, auf Mitarbeiter und Einrichtungen des Senders zurückzugreifen, könne nicht als Umstand gewertet werden, der auf eine Eingliederung und persönliche Abhängigkeit schließen lasse. Der Klägerin stünden die geltend gemachten Auskunftsansprüche nicht zu. Ein Auskunftsanspruch könne sich als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, § 242 BGB. Dies setze einen dem Grunde nach bestehenden Leistungsanspruch voraus. Der Klägerin stehe kein einem Auskunftsanspruch zugrunde liegender Leistungsanspruch aus Art. 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (im Folgenden: AEUV) zu. Die Klägerin könne sich auf Art. 157 AEUV als Primärrecht berufen. Diese Vorschrift verbiete die geschlechtsbedingte unterschiedliche Vergütung. Art. 157 AEUV setze eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts voraus. Ein solcher Kausalzusammenhang sei bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an

das Geschlecht anknüpfe und dadurch motiviert sei. Hierzu habe die Klägerin in entsprechender Anwendung von § 22 AGG Tatsachen vorzutragen, die aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen ließen, dass die geringere Vergütung durch das Geschlecht motiviert sei. Derartige Indizien habe die Klägerin nicht dargelegt. Die höhere Vergütung der festangestellten Mitarbeiter begründe kein Indiz, da die Klägerin sich als freie Mitarbeiterin im 2. Kreis mit den festangestellten Mitarbeitern, die einem Direktionsrecht der Beklagten unterliegen, nicht in vergleichbarer Situation befinde. Die Klägerin sei mit den freien Mitarbeitern im 3. Kreis nicht vergleichbar. Diese Mitarbeiter würden nach einem anderen Tarifvertrag, der nicht an das Geschlecht anknüpfe, vergütet. Dies stünde der Annahme entgegen, dass die Klägerin mit überwiegender Wahrscheinlichkeit diesen Mitarbeitern gegenüber wegen ihres Geschlechts schlechter vergütet würde. Die Klägerin sei grundsätzlich mit den Mitarbeitern im 2. Kreis vergleichbar, soweit sie eine vergleichbare Tätigkeit ausübe. Diese Mitarbeiter würden jedoch alle über eine die höhere Vergütung rechtfertigende längere Zeit der Berufstätigkeit bei der Beklagten verfügen. Soweit die männlichen Mitarbeiter bei der Überführung in den 2. Kreis aufgrund der tariflichen Besitzstandsregelung eine höhere Vergütung erhalten hätten, begründe dies nicht die Vermutung der Diskriminierung der Klägerin wegen ihres Geschlechts. Die Klägerin werde nicht mittelbar durch den Tarifvertrag 2. Kreis diskriminiert. Von einer derartigen Regelung müsste eine erheblich höhere Anzahl von Frauen als Männer betroffen sein, was bei einem behaupteten den Männeranteil um 20 % übersteigenden Frauenanteil nicht der Fall sei. Auch spreche der Umstand, dass die verschiedenen Vergütungsordnungen tariflich geregelt seien, dafür, dass die Unterschiede auf objektiven Faktoren beruhen würden. Der Klägerin stehe ein dem Auskunftsanspruch zugrunde liegender Leistungsanspruch nicht aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Es bestehe mangels vergleichbarer Lage bereits keine Ungleichbehandlung. Auch sei ein generalisierendes Prinzip, nach dem die Beklagte Frauen in vergleichbarer Lage ungleich handle, nicht erkennbar. Der Annahme der Ungleichbehandlung gegenüber männlichen Arbeitnehmern, die wie die Klägerin in den 2. Kreis überführt worden seien und dabei aufgrund der tariflichen Besitzstandsregelung ein höheres Gehalt als die Klägerin bezögen, stünde der Grundsatz der Vertragsfreiheit entgegen, soweit diese aufgrund der Spannbreite der tariflichen Honorare für freie Mitarbeiter im 2. Kreis vor der Überführung in den TV 2. Kreis höhere Honorare vereinbart hätten als die Klägerin. Der Klägerin stehe ein Entschädigungsanspruch gem. § 15 Abs. 2 S. 1 AGG nicht zu. Aus dem Ausgeführten ergebe sich, dass die höhere Vergütung der männlichen Kollegen der Klägerin kein

Indiz für eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts darstelle. Dem Abschiedsfilm für [REDACTED] komme keine Indizwirkung zu. Dies folge aus der satirisch-humorvollen Weise des Films, der mithin keine objektiven Aussagen treffe. Der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten begründe keine Indizwirkung für die Annahme der Diskriminierung der Klägerin. Für die Annahme einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung von Frauen bedürfe es über die bloße Statistik hinaus weiterer Anhaltspunkte. Die von der Klägerin behauptete fehlende Ausschreibung freier Stellen indiziere eine Diskriminierung nicht, da davon gleichermaßen Frauen wie Männer betroffen seien. Die von der Klägerin behauptete fehlende Funktionsfähigkeit der Beschwerdestelle indiziere eine Diskriminierung der Klägerin wegen ihres Geschlechts nicht. Der Klägerin stehe ein Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB wegen der von ihr behaupteten Verweigerung von Vertragsverhandlungen nicht zu. Die behaupteten Äußerungen des Redaktionsleiters und der Redaktionsleiterin ihr gegenüber unterstellt, würden diese Aussagen keinen Schadensersatzanspruch begründen, da damit höchstens erklärt worden wäre, dass man nicht bereit sei, über das Gehalt zu verhandeln, was mangels einer Verpflichtung hierzu keine einen Schadensersatzanspruch begründende Pflichtverletzung darstelle. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Gegen dieses der Klägerin am 28. März 2017 zugestellte Urteil richtet sich ihre Berufung, die sie mit einem beim Landesarbeitsgericht am 26. April 2017 eingegangenen Schriftsatz eingelegt und nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 28. Juni 2017 mit einem beim Landesarbeitsgericht am 28. Juni 2017 eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Die Klägerin und Berufungsklägerin tritt der angefochtenen Entscheidung unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens entgegen.

Sie ist der Ansicht, seit Beginn des Vertragsverhältnisses oder zumindest seit dem 1. Juli 2010 als Arbeitnehmerin für die Beklagte tätig gewesen zu sein. Als Online-Redakteurin sei sie nicht programmgestaltend tätig gewesen. Die von ihr verfassten Texte für das Frontal21 und heute.de online-Angebot hätten keinen programmgestaltenden Charakter gehabt, es habe sich vielmehr um Ankündigungstexte gehandelt.

Ein Weisungsrecht der Beklagten bezüglich des Ortes habe bestanden, wie sich aus der Versetzung jeweils für zwei Jahre zur Senderedaktion Frontal21 mit Einsatzort

Berlin ergebe. Über die Abordnung in das Auslandsstudio Singapur sei ihr vorübergehend ein neuer Arbeitsort zugewiesen worden.

Hinsichtlich einer Weisungsgebundenheit der Klägerin in Bezug auf ihre Arbeitszeit trägt die Klägerin im Wesentlichen vor, dass sich ihre Arbeitszeit nach betrieblichen Belangen richten würde. Produktionsrhythmen der Beklagten würden ihre Arbeitszeit bestimmen. Die Beklagte erwarte von den Redakteuren des Magazins Frontal21, dass sich diese in sozialen Medien an Diskussionen beteiligten. Soweit sie auch an tagesaktuellen Beiträgen arbeite, erwarte die Redaktionsleitung eine kurzfristige Realisierung. Sie habe Überstunden geleistet, die beispielsweise bei längeren Stücken oder Dokumentationen anfielen. Auch arbeite sie regelmäßig an Wochenenden und an Feiertagen. Sie leiste Bereitschaftsdienste ("aktueller Dienst") und sei verpflichtet, Kritik von Sendungen für die Schaltkonferenz zu liefern, wofür sie eingeteilt werde. Sie werde angehalten, an redaktionsinternen Arbeitsgemeinschaften mitzuwirken und Moderationen auf ihre inhaltliche Richtigkeit zu prüfen. Ihre Arbeitszeiten würden sich nicht von den Arbeitszeiten festangestellter Redakteure unterscheiden. Im Urlaub und bei Erkrankung müsse sie erreichbar sein und sich auf E-Mail-Anfragen der Beklagten melden. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sei verbindlich, wie sich aus von ihr vorgelegten E-Mails der Beklagten ergebe. Bis zu der Erklärung der Redaktionsleiterin im Februar 2018 seien alle – auch die Klägerin – davon ausgegangen, dass die Teilnahme an den Redaktionsklausuren verbindlich sei.

Hinsichtlich eines inhaltlichen Weisungsrechts der Beklagten trägt die Klägerin im Wesentlichen vor, dass die Redaktionsleitung die Themenbereiche festlege. Gestalterische Mittel würden eingeschränkt oder abgelehnt. Die Beklagte ändere kurz vor der Sendung Beiträge der Klägerin. Die Beklagte nehme ein inhaltliches Weisungsrecht für sich in Anspruch, wie das Informationspapier „Transparenz: Fragen und Antworten zur ZDF-Berichterstattung“ verdeutliche. Die Redaktionsleitung habe ein Mitspracherecht, was die inhaltliche Ausrichtung der Beiträge und/oder die Auswahl der Experten und Themen angehe, was sie auch wahrnehme.

Sie sei in den Redaktionsbetrieb der Beklagten eingebunden. Dies werde deutlich u.a. durch ihre Teilnahme an der Redaktionsklausur 2018.

Die Klägerin behauptet, sie werde bei gleicher, jedenfalls bei gleichwertiger Tätigkeit schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen, die als Beitragsmacher für das Magazin Frontal21 tätig sind oder waren.

Die Klägerin ist der Ansicht, ihre Tätigkeit sei vergleichbar mit der Tätigkeit der von ihr im Einzelnen benannten männlichen Redakteure der Redaktion Frontal21, und trägt dazu im Einzelnen u.a. zu ihrer und zur Tätigkeit, Betriebszugehörigkeit, Berufserfahrung und Ausbildung der von ihr benannten männlichen Redakteure der Redaktion Frontal21 vor.

Während die Klägerin bei Klageerhebung mit [REDACTED] und im Januar 2017 mit [REDACTED] vergütet worden sei, habe [REDACTED] vor seinem Ausscheiden ca. [REDACTED] EUR monatlich erhalten, [REDACTED] verdiene ca. [REDACTED] [REDACTED] verdiene [REDACTED] monatlich mehr als die Klägerin. [REDACTED] habe als Producer einer Dokumentation ein Honorar erhalten, welches einem Vollzeitäquivalent von [REDACTED] im Monat entspreche. [REDACTED] erziele umgerechnet auf ein Vollzeitäquivalent rund [REDACTED] mehr als sie monatlich. [REDACTED] erziele mit ca. [REDACTED] ein geringeres Honorar als [REDACTED] der wenige Monate nach ihr seine Tätigkeit für die Beklagte aufgenommen habe und ca. [REDACTED] erhalte. Die Redakteurin [REDACTED] habe, als [REDACTED] seine Tätigkeit für die Beklagte aufgenommen habe, nur [REDACTED] monatlich verdient. [REDACTED] verdiene als Ablaufredakteurin im 3. Kreis bezogen auf ein Vollzeitäquivalent mehr als die Klägerin.

Der Redaktionsleiter [REDACTED] habe ihr im Einstellungsgespräch erklärt, dass die Beklagte als öffentlich-rechtliches Haus ihr bisheriges Gehalt auf gar keinen Fall zahlen könne; vielmehr gebe es für die Bezahlung von Mitarbeitern strenge hausinterne Vorgaben.

Bei der Beklagten bestehe eine Benachteiligungskultur. Die Äußerungen des früheren Redaktionsleiters [REDACTED] würden eine frauenbenachteiligende Grundeinstellung des früheren Redaktionsleiters belegen. Der Abschiedsfilm für die Redakteurin [REDACTED] „It's a Man's World“ beschäftige sich mit der frauenunfreundlichen Stimmung in der Redaktion unter dem Redaktionsleiter [REDACTED]

[REDACTED] habe [REDACTED] in dem Einstellungsgespräch erklärt, es gäbe keinen Verhandlungsspielraum, sondern für alle gültige Gehaltstabellen. Er habe gefragt, ob sie plane, Kinder zu bekommen.

Alle festen Redakteurinnen, die ihr Honorar mit [REDACTED] verhandelt hätten, würden weniger als Männer in vergleichbarer Tätigkeit verdienen.

Das Vergütungssystem der Beklagten sei intransparent und dies genüge für den Nachweis einer geschlechtsbedingten Diskriminierung. Eine Tarifautomatik könne die

Unterschiede bei der Vergütung nicht rechtfertigen, da die Beklagte ihre Tarifverträge nicht einhalte.

Aus dem Bericht der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Jahr 2013 ergebe sich, dass bei der Beklagten fest angestellte Frauen schlechter bezahlt würden als Männer.

Auf ihre Ankündigung, die Gleichstellungsbeauftragte wegen ihrer Vergütung einzuschalten, habe [REDACTED] ihr gegenüber erklärt: "Ich warne Sie! Das betrachte ich als persönliches Misstrauensvotum." Auf Nachfrage der Klägerin, was genau ihr denn passieren könne, habe er die Drohung zurückgezogen und sie als „rein persönliche Bemerkung“ bezeichnet.

Die Gleichstellungsbeauftragte erkenne mittlerweile an, dass bei der Beklagten nach wie vor eine „gläserne Decke“ bestehe und es immer noch Probleme mit Entgeltdiskriminierung von Frauen gebe.

Als weitere Indizien für eine Benachteiligungskultur bei der Beklagten seien Äußerungen des Chefredakteurs zur Quote und Mobilitätsbereitschaft von Frauen, Äußerungen des Intendanten im Zusammenhang mit der Wedel-Affäre und Negativpreise, welche die Beklagten erhalten habe, heranzuziehen.

Die Klägerin ist der Ansicht, die von ihrer Benachteiligung ausgehende Mitarbeiterin habe zu beweisen, dass ihr ihr Arbeitgeber ein niedrigeres Gehalt zahle als einem männlichen Kollegen und dass sie die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit wie der zum Vergleich herangezogene männliche Kollege verrichte. Die Verletzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Mann und Frau trage bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit die Diskriminierung quasi schon in sich. Weiterer Indizien bedürfe es nicht. Bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit stelle bereits die Ungleichbehandlung bei der Gehaltsbemessung ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar.

Unter Berufung auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 16. November 1993 (- 1 BvR 258/86 - Rn. 50) ist die Klägerin der Auffassung, die Beklagte könne sich zur Rechtfertigung für die unterschiedliche Vergütung nur auf solche Gründe berufen, die bereits bei ihrer Einstellung Kriterium für die Gehaltsbemessung gewesen seien. Zudem habe die Beklagte keine die Gehaltsunterschiede rechtfertigenden Nachweise erbracht.

Die Klägerin behauptet, nach Klageerhebung habe die Beklagte versucht, sie einzuschüchtern und in ihrer Arbeit zu behindern. Die Klägerin verweist insoweit u.a. auf den Schriftsatz der Beklagten vom 8. Mai 2015 (Bl. 254 d. A.), ein Schreiben der Beklagten vom 3. März 2016 (Anl. K 55, Bl. 1279 d. A.), Erklärungen von [REDACTED] am 27. Mai 2016 und bei der Abnahme des Berichtes zum Thema Syrien sowie Erklärungen der Beklagten im Güutetermin. So habe [REDACTED] in dem Gespräch am 27. Mai 2016 erklärt, wenn öffentlich würde, was die Klägerin in der Klageschrift geschrieben habe, herrsche in der Redaktion „Krieg“. Die Redaktionsleiterin habe der Klägerin mit tatsächlichen Nachteilen in der Zusammenarbeit mit den Redaktionskollegen gedroht. Auf ihre Nachfrage bei der Abnahme des Beitrages über den Syrienkrieg habe [REDACTED] versucht, ihre Bemerkung zu erklären. Offenbar habe die Klägerin bei einem Beitrag ohne Co-Autoren bloßgestellt werden sollen. Das Vorgehen der Beklagten stelle einen Verstoß gegen § 16 AGG dar.

Die Klägerin ist der Ansicht, die Beklage hätte sie nach ihrer Bewerbung auf die Stelle der Leitung des Auslandsstudios in Rio de Janeiro zu einem Bewerbungsgespräch einladen müssen, wie es die entsprechende Dienstvereinbarung zwingend vorsehe. Dies stelle ein Indiz im Sinne des § 22 AGG und zudem eine eigenständige entschädigungspflichtige Benachteiligung dar.

Ihr stehe ein Schadenersatzanspruch gemäß § 826 BGB zu, da die Beklagte sie über die Vergütungsstrukturen getäuscht und erklärt habe, die Gehälter seien nicht verhandelbar.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 1. Februar 2017 – 56 Ca 5356/15 – abzuändern und

I. festzustellen, dass seit dem 15. März 2007,

hilfsweise seit dem 1. Juli 2010,

zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht, derzeit als auf unbestimmte Zeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden als vollzeitbeschäftigte Redakteurin mit besonderer Verantwortung;

II.

1. die Beklagte zu verurteilen,

a) der Klägerin für die Zeit von 15. März 2007 bis 30. April 2012 Auskunft zu erteilen über die monatlichen Vergütungen (bestehend aus Grundvergütung, Zulagen und Familienzuschlag inklusive Einmal- und Sonderzahlungen), die der Redakteur [REDACTED] bei Frontal21 erhalten hat,

und

b) die Klägerin nach Maßgabe der Auskunft zu a) für die Zeit vom 15. März 2007 bis 30. April 2012 gleich zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;

2. die Beklagte zu verurteilen,

a) der Klägerin für die Zeit vom 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018 Auskunft zu erteilen über die monatlichen Vergütungen (bestehend aus Grundvergütung, Zulagen und Familienzuschlag inklusive Einmal- und Sonderzahlungen) aller für Frontal21 festangestellten männlichen Redakteure, mit Ausnahme des Redakteurs [REDACTED] - in nachprüfbarer namentlicher Benennung, hilfsweise anonymisiert –

und

b) die Klägerin nach Maßgabe der Auskunft zu a) für die Zeit vom 1. Mai 2012 bis 18. Dezember 2018 gleich zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit

und

c. hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrages zu II.1.a. und/oder II.1.b

die Klägerin nach Maßgabe der Auskunft zu a) auch für die Zeit vom 15. März 2007 bis zum 1. Mai 2012 gleich zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;

3. hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrags/der Anträge zu 1. und/oder 2.

die Beklagte zu verurteilen,

a) der Klägerin für die Zeit vom 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018 Auskunft zu erteilen über die durchschnittlichen monatlichen Vergütungen (bestehend aus Grundvergütung, Zulagen und Familienzuschlag inklusive Einmal- und Sonderzahlungen) aller für Frontal21 festangestellten männlichen Redakteure (Beitragsmacher)

und

b) die Klägerin nach Maßgabe der Auskunft zu a) für die Zeit vom 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018 gleich zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit

4. die Beklagte zu verurteilen,

a) der Klägerin Auskunft zu erteilen über alle monatlichen Verdienste bzw. Honorare inklusive Einmal- und Sonderzahlungen des Redakteurs [REDACTED] vom 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018

und

- b) die Klägerin nach Maßgabe der Auskunft zu a) für die Zeit vom 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018 gleich zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;
5. hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrags zu 4. die Beklagte zu verurteilen,
- a) der Klägerin Auskunft zu erteilen über alle monatlichen Verdienste bzw. Honorare inklusive Einmal- und Sonderzahlungen des Redakteurs [REDACTED] ab 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018
- und
- b) die Klägerin nach Maßgabe der Auskunft zu a) für die Zeit vom 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018 gleich zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;
6. die Beklagte zu verurteilen,
- a) der Klägerin für die Zeit vom 1. Juli 2010 bis 18. Dezember 2018 Auskunft zu erteilen über die monatlichen Verdienste bzw. Honorare (inklusive Einmal- und Sonderzahlungen) aller für Frontal21 tätigen männlichen Redakteure im 2. Kreis der Beklagten – in nachprüfbarer namentlicher Benennung, hilfsweise anonymisiert –
- und
- b) die Klägerin nach Maßgabe der Auskunft zu a) für die Zeit vom 1. Juli 2010 bis 18. Dezember 2018 gleich zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;
7. höchst hilfsweise für den Fall der Zurückweisung der Anträge 4. bis 6. die Beklagte zu verurteilen,
- a) der Klägerin für die Zeit vom 1. Juli 2010 bis 18. Dezember 2018 Auskunft zu erteilen über die durchschnittlichen monatlichen Verdienste bzw. Honorare inklusive Einmal- und Sonderzahlungen aller für Frontal21 tätigen männlichen Redakteure im 2. Kreis der Beklagten (Beitragsmacher)
- und
- b) die Klägerin nach Maßgabe der Auskunft zu a) für die Zeit vom 1. Juli 2010 bis 18. Dezember 2018 gleich zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;
8. die Beklagte zu verurteilen,
- a) der Klägerin für die Zeit vom 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018 Auskunft zu erteilen über die monatlichen Verdienste bzw. Honorare (inklusive Einmal- und Sonderzahlungen) aller für Frontal21 tätigen männlichen Redakteure der Beklagten, die dem „Tarifvertrag für freie Mitarbeiter/-innen zwischen ver.di Fachbereich Medien, dem Deutschen Journalistenverband, Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden und dem Zweiten Deutschen Fernsehen, Anstalt des öffentlichen Rechts (ZDF)“ unterliegen

und

b) die Klägerin nach Maßgabe der Auskunft zu a) für die Zeit vom 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018 gleich zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;

9. hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrages zu 8. die Beklagte zu verurteilen,

a) der Klägerin für die Zeit vom 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018 Auskunft zu erteilen über die durchschnittlichen monatlichen Verdienste bzw. Honorare inklusive Einmal- und Sonderzahlungen aller für Frontal21 tätigen männlichen Redakteure der Beklagten (Beitragsmacher), die dem „Tarifvertrag für freie Mitarbeiter/-innen zwischen der ver.di Fachbereich Medien, dem Deutschen Journalistenverband, Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden und dem Zweiten Deutschen Fernsehen, Anstalt des öffentlichen Rechts (ZDF)“ unterliegen

und

b) die Klägerin nach Maßgabe der Auskunft zu a) für die Zeit vom 15. März 2007 bis 18. Dezember 2018 gleich zu bezahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;

III.

1. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ab dem 18. Dezember 2018 und künftig die gleiche Vergütung wie einem für Frontal21 festangestellten männlichen Redakteur in einer nach Erteilung der auf der vorhergehenden Stufe begehrten Auskunft (Antrag II. 2. a.) zu beziffernden Höhe zu zahlen;

2. hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrags zu III. 1.

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ab dem 18. Dezember 2018 und zukünftig die durchschnittliche Vergütung der für Frontal21 festangestellten männlichen Redakteure in einer nach Erteilung der auf der vorhergehenden Stufe begehrten Auskunft (Antrag II. 3. a.) zu beziffernden Höhe zu zahlen;

3. weiter hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrags zu III.2.

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ab dem 18. Dezember 2018 und zukünftig die gleiche Vergütung wie dem Redakteur [REDACTED] in einer nach Erteilung der auf der vorhergehenden Stufe begehrten Auskunft (Antrag II. 4. a.) zu beziffernden Höhe zu zahlen.

4. weiter hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrags zu III.3.

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ab dem 18. Dezember 2018 und zukünftig die gleiche Vergütung wie dem Redakteur [REDACTED] in einer nach Erteilung der auf der vorhergehenden Stufe begehrten Auskunft (Antrag II. 5. a.) zu beziffernden Höhe die Vergütung zu zahlen;

5. weiter hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrages zu III.4.

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ab dem 18. Dezember 2018 und zukünftig die gleiche Vergütung wie einem für Frontal21 nach dem Tarifvertrag 2. Kreis tätigen männlichen Redakteur im 2. Kreis in einer nach Erteilung der auf der vorhergehenden Stufe begehrten Auskunft (Antrag II. 6. a.) zu beziffernden Höhe zu zahlen;

6. höchst hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrages zu III.5.

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ab dem 18. Dezember 2018 und zukünftig die durchschnittliche Vergütung der bei Frontal21 tätigen männlichen Redakteure im 2. Kreis (Beitragsmacher), nach Erteilung der auf der vorhergehenden Stufe begehrten Auskunft (Antrag II. 7. a.) zu beziffernden Höhe zu zahlen;

7. höchst hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrages zu III.6.

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ab dem 18. Dezember 2018 und zukünftig die gleiche Vergütung wie einem nach dem Tarifvertrag für freie Mitarbeiter für Frontal21 tätigen männlichen Redakteur in einer nach Erteilung der auf der vorhergehenden Stufe begehrten Auskunft (Antrag II. 8. a.) zu beziffernden Höhe zu zahlen;

8. für den Fall der Zurückweisung des Antrages zu III. 7.

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ab dem 18. Dezember 2018 und zukünftig die durchschnittliche Vergütung der nach dem Tarifvertrag für freie Mitarbeiter für Frontal21 tätigen männlichen Redakteure (Beitragsmacher) in einer nach Erteilung der auf der vorhergehenden Stufe begehrten Auskunft (Antrag II. 9. a.) zu beziffernden Höhe zu zahlen;

- IV. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin eine Entschädigung in Höhe von mindestens 80.000 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

- V. hilfsweise für den Fall der Zurückweisung des Antrages zu II. 1.b. bis 9.b. und/oder III. und/oder IV.

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin sämtliche materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, die ihr aus der Ungleichbehandlung bei der Bezahlung im Verhältnis der benannten männlichen Redakteure bei Frontal21 durch die Beklagte entstanden sind oder künftig entstehen werden;

- VI. hilfsweise wird für den Fall der Ablehnung der geltend gemachten, aber gegebenenfalls noch zu präzisierenden Auskunftsanträge – mit Ausnahme des Auskunftsanspruchs hinsichtlich des 2012 ausgeschiedenen Redakteurs [REDACTED] – beantragt,

1. der Klägerin nach § 10 EntgTranspG Auskunft zu erteilen über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung hinsichtlich ihres eigenen Entgelts und hinsichtlich des Vergleichsentgelts aller festgestellten und auf der Grundlage des TV 2. Kreis beschäftigten männlichen Redakteure in der Redaktion Frontal21 der Beklagten (Beitragsmacher) und ihr weiter Auskunft zu erteilen über das Vergleichsentgelt und

a. alle außertariflichen Zulagen und tarifliche Zulagen, mit Bezug zur Tätigkeit (Thema, Schwere, Qualität der Leistung etc.) sowie

b. alle außertariflichen Zulagen und tarifliche Zulagen ohne Bezug zur Tätigkeit (Ortswechsel, soziale Härte etc.)

hinsichtlich aller festangestellten und auf Grundlage des TV 2. Kreis beschäftigten männlichen Redakteure in der Redaktion Frontal21 der Beklagten (Beitragsmacher) in Gestalt eines auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten statistischen Medians von deren durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelten bezogen auf das Kalenderjahr 2017;

2. hilfsweise für den Fall des Nicht-Erfolges des Antrages unter 1

der Klägerin nach § 10 EntgTranspG Auskunft zu erteilen über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung hinsichtlich ihres eigenen Entgelts und hinsichtlich des Vergleichsentgelts aller festangestellten und auf Grundlage des TV 2. Kreis beschäftigten männlichen Redakteure in der Redaktion Frontal21 der Beklagten (Beitragsmacher) und ihr Auskunft zu erteilen über das Vergleichsentgelt und

a. Leistungsentgelte bzw. Leistungsprämien

b. Zulagen für besondere Tätigkeiten (z.B. Bearbeitung besonderer inhaltlicher Themen)

hinsichtlich aller festangestellten und auf Grundlage des TV 2. Kreis beschäftigten männlichen Redakteure in der Redaktion Frontal21 der Beklagten (Beitragsmacher) in Gestalt eines auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten statistischen Medians von deren durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelten bezogen auf das Kalenderjahr 2017;

3. weiter hilfsweise für den Fall des Nicht-Erfolges eines oder mehrere der vorgenannten Anträge in Bezug auf den Personenkreis der festangestellten Beitragsmacher bei Frontal21

der Klägerin nach § 10 EntgTranspG Auskunft zu erteilen über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung hinsichtlich ihres eigenen Entgeltes und hinsichtlich des Vergleichsentgelts der männlichen Redakteure aller auf Grundlage des TV 2. Kreis beschäftigten männlichen Redakteure in der Redaktion Frontal21 der Beklagten (Beitragsmacher) und ihr Auskunft zu erteilen über das Vergleichsentgelt und

a. alle außertariflichen Zulagen und tarifliche Zulagen, mit Bezug zur Tätigkeit (Thema, Schwere, Qualität der Leistung etc.) und

b. alle außertariflichen Zulagen und tarifliche Zulagen ohne Bezug zur Tätigkeit (Ortswechsel, soziale Härte etc.)

hinsichtlich aller auf Grundlage des TV 2. Kreis beschäftigten männlichen Redakteure in der Redaktion Frontal21 der Beklagten (Beitragsmacher) in Gestalt eines auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten statistischen Medians von deren durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelten bezogen auf das Kalenderjahr 2017;

4. höchst hilfsweise für den Fall des Nicht-Erfolgs eines oder mehrerer Anträge in Bezug auf die festgestellten Beitragsmacher und in Bezug auf die Zulagen gemäß 1.a und 1.b

der Klägerin nach § 10 EntgTranspG Auskunft zu erteilen über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung hinsichtlich ihres eigenen Entgelts und hinsichtlich des Vergleichsentgelts der männlichen Redakteure aller auf Grundlage des TV 2. Kreis beschäftigten männlichen Redakteure in der Redaktion Frontal21 der Beklagten (Beitragsmacher) und ihr Auskunft zu erteilen über das Vergleichsentgelt und

a. Leistungsentgelte bzw. Leistungsprämien

b. Zulagen für besondere Tätigkeiten (z.B. besondere inhaltliche Themenbearbeitung)

hinsichtlich aller auf Grundlage des TV 2. Kreis beschäftigten männlichen Redakteure in der Redaktion Frontal21 der Beklagten (Beitragsmacher) in Gestalt eines auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten statistischen Medians von deren durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelten bezogen auf das Kalenderjahr 2017;

5. hilfsweise für den Fall der Zurückweisung der Anträge 1 bis 4

der Klägerin nach § 10 EntgTranspG Auskunft zu erteilen über das durchschnittliche Gesamtbruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG der TV-Redakteure (Beitragsmacher) in der Redaktion Frontal21 der Beklagten und mit zwei weiteren Entgeltbestandteilen hilfsweise einem oder ohne weitere Entgeltbestandteile bezogen auf das Kalenderjahr 2017.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte verteidigt das angegriffene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens.

Die Berufung der Klägerin sei unzulässig, zumindest unbegründet.

Die Klägerin sei nicht Arbeitnehmerin der Beklagten, sondern als freie Mitarbeiterin für diese tätig und tätig gewesen. Auch mit ihrer Tätigkeit als Online-Redakteurin sei die Klägerin programmgestaltend tätig gewesen. Die selbständige Disposition über die Arbeitszeiten kennzeichne das Vertragsverhältnis der Klägerin. Wie und wann die Klägerin arbeite, entscheide die Klägerin nach eigenem Ermessen, die Redaktionsleitung disponiere darüber nicht. Die Klägerin erhalte von ihr keine zeitlichen Vorgaben hinsichtlich einer Anwesenheit an den Sendetagen. Die Redaktionsleitung wünsche zwar, dass die Autoren zu ihren ausgestrahlten Beiträgen twittern oder auf Facebook diskutieren, eine generelle Vorgabe oder Anweisung dazu gebe es nicht. Die Sendeleitung plane gemeinsam mit den Autoren die Sendedaten,

wie das von der Klägerin angeführte Beispiel „Rent-a-Sozi“ zeige. Sie ordne keine Überstunden an, vielmehr disponiere die Klägerin darüber selbst und dokumentiere diese im Nachhinein. Die Übernahme von Programmkritik in der Schaltkonferenz sei kein Muss.

Die Klägerin unterliege keinem inhaltlichen Weisungsrecht. Bei der inhaltlichen Abnahme prüfe sie, die Beklagte, Fakten, Beleglage und Verständlichkeit und sei in diesem Zusammenhang berechtigt, Korrekturen oder Überarbeitungen vorzunehmen bzw. von der Klägerin zu verlangen.

Die Klägerin habe aufgrund der Vakanz einer Stelle eines Chefs vom Dienst lediglich für einige Wochen und rotierend mit anderen Mitarbeitern die Tätigkeit einer Chefin vom Dienst wahrgenommen.

Die Abordnung in das Auslandsstudio sei im Einvernehmen und nach Absprache mit der Klägerin erfolgt, wie der E-Mail-Korrespondenz zu entnehmen sei. Die Klägerin sei dort als Korrespondentin tätig gewesen und habe ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich eingeteilt.

Der Klägerin stünden die im Rahmen der Stufenklage erhobenen Auskunftsansprüche nicht zu. Indizien für eine Verletzung von Art. 157 AEUV habe die Klägerin weder dargelegt noch bewiesen.

Die Äußerungen des ehemaligen Redaktionsleiters [REDACTED] in dem Abschiedsfilm würden nicht von ihm stammen, sondern seien ihm von [REDACTED] „gescripted“ worden.

In dem Gespräch am 27. Mai 2016 habe die Redaktionsleiterin mit der Klägerin über deren wertende Vergleiche mit Kollegen diskutiert. Sie habe ihrer Befürchtung Ausdruck verliehen, dass dann, wenn die Kollegen von den aus Sicht der Beklagten herabsetzenden Vergleichen erführen, in der Redaktion „Krieg“ herrschen würde.

Die Redaktionsleiterin [REDACTED] habe bei der Abnahme des Beitrags der Klägerin zum Thema Syrien die Kommentierung „leider gut“ gegenüber der Klägerin und weiteren Anwesenden damit erklärt, dass schreckliche Bilder von toten syrischen Kindern zu sehen waren, die man in der Abnahme nicht einfach mit „schön“ oder „gut“ kommentiere.

Für ihre Auswahlentscheidung bei der Besetzung der Leitungsposition für das Auslandsstudio Rio de Janeiro seien u.a. die Erfahrung, die [REDACTED] in der

tagesaktuellen Berichterstattung mitbringe, seine Tätigkeiten als Mitglied des Reporterpools sowie seine Erfahrungen als dritter Korrespondent in Washington maßgeblich gewesen. Eine Verpflichtung zur Einladung der Klägerin zu einem Vorstellungsgespräch habe nicht bestanden, da die entsprechende Dienstvereinbarung mangels Zuständigkeit des Personalrats nicht einschlägig sei. Die Klägerin sei nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden, sie sei weniger geeignet gewesen als der erfolgreiche Bewerber. Die Auswahlentscheidung der Beklagten dürfe im Hinblick auf die durch Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG gewährleistete Rundfunkfreiheit keiner inhaltlichen Kontrolle unterliegen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Auskunftsansprüche gemäß § 10 EntgTranspG seien unzulässig, zumindest unbegründet. Die Voraussetzungen des § 533 Nr. 2 ZPO lägen nicht vor, da das Gericht für die Entscheidung über den Auskunftsanspruch andere Tatsachen zu Grund zu legen habe als für seine Entscheidung über die von der Klägerin bereits geltend gemachten Auskunftsansprüche. Die Klägerin sei nicht aktiv legitimiert. Der persönliche Anwendungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes sei nicht eröffnet. Dieses finde gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 1 nur auf Arbeitnehmer, nicht jedoch auf arbeitnehmerähnliche Personen Anwendung. Die Beklagte sei zudem nicht passivlegitimiert. Der Auskunftsanspruch richte sich gegen den für die Dienststelle Berlin errichteten Personalrat, § 14 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG. Der Gesetzgeber habe dem Personalrat die Erfüllung des individuellen Auskunftsanspruchs gemäß § 14 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG als eigene Aufgabe zugewiesen, die der Personalrat im Rahmen des § 69 Abs. 1 Nr. 1, 4 PersVG RhPf wahrnehme. Etwaige Streitigkeiten seien im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens zu klären. Die Ansprüche seien zudem unbegründet. Soweit die Klägerin in den Anträgen statusübergreifende Vergleichsgruppen bilde, verstoße dies gegen § 12 Abs. 2 Nr. 3 EntgTranspG. Die Anträge zu VI 3. und 4. seien deshalb unbegründet, weil die Vergleichsgruppe zu klein sei, § 12 Abs. 3 S. 2 EntgTranspG. Die Anträge zu VI 1. und 3. gingen über § 10 Abs. 1 S. 3 EntgTranspG hinaus, die Anträge zu VI 2. und 4. seien, soweit die Klägerin Auskunft zu Leistungsentgelten bzw. Leistungsprämien begehre, zu unbestimmt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Klägerin und Berufungsklägerin vom 28. Juni 2017 (Bl. 2143 ff d. A.), vom 27. November 2017 (Bl. 2589 ff d. A.), vom 7. Dezember 2018 (Bl. 3040 ff d. A.), vom 12. Dezember 2018 (Bl. 3202 f d. A.), vom 14. Dezember 2018 (Bl. 3235 ff d. A.) und vom 16. Dezember 2018 (Bl. 3243 ff d. A.) sowie auf die Schriftsätze der

Beklagten und Berufungsbeklagten vom 18. September 2017 (Bl. 2494 ff d. A.) und vom 22. Januar 2019 (Bl. 3290 ff d. A.) Bezug genommen.

Ferner hat die Klägerin und Berufungsklägerin den Schriftsatz vom 4. Februar 2019 (Bl. 3319 ff d.A.) eingereicht.

Entscheidungsgründe

I.

Der Rechtsstreit war zur Entscheidung reif. Gründe für eine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung nach § 156 ZPO lagen nicht vor. Die Ausführungen der Klägerin in dem nicht nachgelassenen Schriftsatz vom 4. Februar 2019 waren nicht entscheidungserheblich.

II.

Die Berufung der Klägerin ist zulässig.

1. Sie ist an sich (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 ArbGG) und aufgrund des Wertes der Beschwer (§ 64 Abs. 2b ArbGG) statthaft, in gesetzlicher Form und Frist eingelegt und nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist auch form- und fristgerecht begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1, Abs. 3 ZPO, §§ 64 Abs. 1, Abs. 2, 66 Abs. 1 ArbGG).

2. Die Berufung wurde auch ordnungsgemäß begründet.

a. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungsführer die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (*st. Rspr., vgl. u.a. BAG, Urteil vom 15. März 2011 - 9 AZR 813/09 - zitiert nach juris, dort Rz. 11; BAG, Urteil vom 18. Mai 2011 - 4 AZR 552/09 - zitiert nach juris, dort Rz. 14*). Dabei dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie zwar keine

unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Berufungsbegründungen gestellt werden (vgl. BAG, Urteil vom 28. Mai 2009 - 2 AZR 223/08 - zitiert nach juris, dort Rz. 14). Die Berufungsbegründung muss aber auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll (vgl. BAG, Urteil vom 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - zitiert nach juris, dort Rz. 11 m.w.N.). Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (vgl. BAG, Urteil vom 15. März 2011 - 9 AZR 813/09 - zitiert nach juris, dort Rz. 11).

b. Bei Anwendung dieser Grundsätze genügt die Berufungsbegründung noch diesen Anforderungen. Die Klägerin hat in ihrer Berufungsbegründung sowohl die Verletzung formellen als auch materiellen Rechts durch das Arbeitsgericht gerügt.

aa. Das Arbeitsgericht hat die Abweisung der Statusklage darauf gestützt, dass die Parteien in dem Vertrag eine Tätigkeit der Klägerin als freie Mitarbeiterin vereinbart hätten und der Annahme eines freien Mitarbeiterverhältnisses die vertraglichen Regelungen und auch nicht eine davon abweichende praktische Durchführung entgegenstünden. Das Arbeitsgericht hat sich bei der Feststellung des Vertragsinhaltes mit der Nebentätigkeitsgenehmigung und bei der Prüfung der praktischen Durchführung mit der Mitteilung von Ausgleichstagen und der Notwendigkeit der Teilnahme an Schulungen befasst. Die Klägerin hat insoweit die Verletzung des Beibringungsgrundsatzes, § 286 ZPO, gerügt und ausgeführt, das Arbeitsgericht habe sein Urteil in diesen Punkten auf einen Sachverhalt gestützt, den die Parteien so nicht vorgetragen hätten. Damit hat sich die Klägerin zumindest an dieser Stelle konkret mit der Argumentation des Arbeitsgerichtes auseinandergesetzt.

bb. Das Arbeitsgericht hat zur Begründung der Abweisung der Stufenklage ausgeführt, die Klägerin habe keinen einem Auskunftsanspruch zu Grunde liegenden Leistungsanspruch nach Art. 157 AEUV. Es hat sich mit der Ansicht der Klägerin, Art. 157 AEUV bezwecke, den Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" im Arbeitsverhältnis generell vorzuschreiben, und mit dem Vortrag der Klägerin zu Indizien, die eine schlechtere Bezahlung der Klägerin mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vermuten lassen, auseinandergesetzt. Diese Würdigung greift die Klägerin in ihrer Begründung im Einzelnen unter teilweiser Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrages an.

Das Arbeitsgericht hat einzelne Anträge der Stufenklage – Anträge III. 1., III. 5. und III. 7. – als nicht hinreichend bestimmt und deshalb als unzulässig angesehen. Die Klägerin hat sich damit in ihrer Berufungsbegründung nicht explizit auseinandergesetzt und diese Würdigung nicht angegriffen. Sie hat jedoch die Verletzung formellen Rechts gerügt. So hat sie unter anderem die Verletzung des Beratungsgeheimnisses, § 193 GVG, von Art. 101 GG und der Grundsätze des fairen Verfahrens gerügt. Erforderlich ist, dass das Urteil auf der Verletzung formellen Rechts beruht. Bei der behaupteten Verletzung des Beratungsgeheimnisses kann dies nicht ausgeschlossen werden.

cc. Das Arbeitsgericht hat die Entschädigungsklage abgewiesen mit der Begründung, die hierfür darlegungs- und beweispflichtige Klägerin habe bereits keine Tatsachen dargelegt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eine Diskriminierung ihrer Person wegen ihres Geschlechts vermuten lassen. Die Klägerin hat sich in der Berufungsbegründung mit den vom Arbeitsgericht gewürdigten Indiztatsachen im Einzelnen auseinandergesetzt.

dd. Hinsichtlich der Abweisung der Schadensersatzklage hat die Klägerin eine Verletzung materiellen Rechts gerügt, da das Arbeitsgericht nicht alle infrage kommenden Anspruchsgrundlagen geprüft habe und zu den weiteren Anspruchsgrundlagen ausgeführt. Damit hat sie sich in ausreichender Weise mit der klageabweisenden Begründung des Arbeitsgerichtes auseinandergesetzt. Das Gericht hat alle für den vorgetragenen Sachverhalt und die begehrte Rechtsfolge möglichen Anspruchsgrundlagen zu prüfen.

III.

Die Berufung der Klägerin hat in der Sache keinen Erfolg.

A. Das Arbeitsgericht hat zu Recht die Statusklage abgewiesen.

1. Die Feststellungsklage ist zulässig. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse besteht vorliegend.

Im bestehenden Vertragsverhältnis – wie im vorliegenden Fall – hat der Beschäftigte jederzeit ein rechtliches Interesse daran, dass seine Rechtsstellung als Arbeitnehmer alsbald festgestellt wird (vgl. BAG, Urteil vom 15. Dezember 1999 - 5 AZR 3/99 - zitiert nach juris, dort Rn. 45 m.w.N.). Dies beruht darauf, dass dann auf das Rechtsverhältnis der Parteien ab sofort die zwingenden gesetzlichen Vorschriften

anzuwenden sind, die ein Arbeitsverhältnis gestalten. Darauf, ob über einzelne Bedingungen des Vertragsverhältnisses Streit besteht, kommt es nicht an. Solange das Rechtsverhältnis nicht wirksam beendet ist, kann die Statusfrage jederzeit zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden (BAG, a.a.O.).

2. Zwischen den Parteien bestand und besteht kein Arbeitsverhältnis.

a. Der Hauptantrag ist unbegründet, denn zwischen den Parteien besteht nicht seit dem 15. März 2007 ein Arbeitsverhältnis.

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob das Vertragsverhältnis der Parteien am 15. März 2007 oder am 19. März 2007 begann. Der konkrete Zeitpunkt des Beginns des Vertragsverhältnisses der Parteien konnte im Termin nicht geklärt werden. Im ersten Vertrag vom 23. März 2007 ist das Datum des Beginns der Beschäftigungszeit unleserlich. Die dortige Angabe „Montag bis Freitag“ und die Anzahl der Tage „10“ spricht für den 19. März 2007, einem Montag, als Beginn des Vertragsverhältnisses. Das von der Klägerin für den Beginn des Vertragsverhältnisses genannte Datum 15. März 2007 hat die Beklagte nicht bestritten, es wird von ihr in dem Zwischenzeugnis vom 30. Januar 2015 genannt (Anlage K 2, Bl. 83 f d. A.).

aa. Die Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters richtet sich für den Zeitraum März 2007 bis 31. März 2017 nach § 611 BGB und der dazu ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und für die Zeit ab 1. April 2017 nach § 611a BGB.

Gemäß dem seit dem 1. April 2017 geltenden § 611a BGB wird durch den Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistungsweisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (*vgl. Urteil vom 21. November 2007 - 9 AZR 117/17 - zitiert nach juris, dort Rn. 23 m.w.N.*) unterscheidet sich das Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet.

(1) Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistungsweisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (*vgl. BAG, Urteil vom 21. November 2017 - 9 AZR 117/17 - zitiert nach juris, dort Rn. 23 m.w.N.*). Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige

Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (vgl. § 84 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 HGB). Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Letztlich kommt es für die Beantwortung der Frage, welches Rechtsverhältnis im konkreten Fall vorliegt, auf eine Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls an. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Die zwingenden gesetzlichen Regelungen für Arbeitsverhältnisse können nicht dadurch abbedungen werden, dass die Parteien ihrem Arbeitsverhältnis eine andere Bezeichnung geben. Der objektive Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgeblich, weil sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen lassen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien ausgegangen sind, was sie also wirklich gewollt haben. Die neu eingefügte Vorschrift des § 611a BGB spiegelt diese Rechtsgrundsätze wider (vgl. BT-Drs. 18/9232 S. 4 sowie S. 18: „die 1:1-Kodifizierung einer gefestigten höchstrichterlichen Rechtsprechung lässt die Rechtslage in Deutschland unverändert“, BAG, a.a.O.).

(2) Diese Grundsätze sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch im Bereich Funk und Fernsehen anzuwenden (vgl. Urteil vom 17. April 2013 - 10 AZR 272/12 - zitiert nach juris, dort Rn. 16 m.w.N.; Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - Rn. 20 m.w.N.), wobei der verfassungsrechtliche Schutz der Rundfunkfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG zu beachten ist. Allgemein müssen die Gerichte Grundrechte interpretationsleitend berücksichtigen, damit deren wertsetzender Gehalt auch auf der Rechtsanwendungsebene gewahrt bleibt (vgl. BVerfG, Urteil vom 15. Januar 1958 - 1 BvR 400/51 - zitiert nach juris, dort Rn. 22 ff). Das verlangt im Hinblick auf Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG in der Regel eine fallbezogene Abwägung zwischen der Bedeutung der Rundfunkfreiheit auf der einen und dem Rang der von den Normen des Arbeitsrechts geschützten Rechtsgüter auf der anderen Seite (grundlegend BVerfG, Beschluss vom 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 u.a. - zitiert nach juris, dort Rn. 54 ff; Beschluss vom 18. Februar 2000 - 1 BvR 491/93 u.a. - zitiert nach juris, dort Rn. 9 ff). Die Rundfunkfreiheit erstreckt sich auf das Recht der Rundfunkanstalten, dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Mitarbeiter Rechnung zu tragen, die bei der Gestaltung der Programme mitwirken sollen (BVerfG 18. Februar 2000 - 1 BvR 491/93 u.a. - zitiert nach juris). Es ist von Verfassungs wegen nicht

ausgeschlossen, auch im Rundfunkbereich von den für das Arbeitsrecht allgemein entwickelten Merkmalen abhängiger Arbeit auszugehen (*BVerfG, Beschluss vom 18. Februar 2000 - 1 BvR 491/93 u.a. -; Beschluss vom 22. August 2000 - 1 BvR 2121/94 - zitiert nach juris*). Allerdings muss das durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG geschützte Recht der Rundfunkanstalten, frei von fremder Einflussnahme über die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung programmgestaltender Mitarbeiter zu bestimmen, angemessen berücksichtigt werden. Eine Beeinträchtigung kommt nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in Betracht, wenn die verfügbaren Vertragsgestaltungen - wie Teilzeitbeschäftigungs- oder Befristungsabreden - zur Sicherung der Aktualität und Flexibilität der Berichterstattung in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht nicht in gleicher Weise geeignet sind wie die Beschäftigung in freier Mitarbeit (vgl. *BVerfG, Beschluss vom 18. Februar 2000 - 1 BvR 491/93 u.a. - zitiert nach juris; BAG, Urteil vom 17. April 2013 - 10 AZR 272/12 - zitiert nach juris, dort Rn. 16*).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist als „programmgestaltend“ der Kreis derjenigen Rundfunkmitarbeiter anzusehen, „die an Hörfunk- und Fernsehsendungen inhaltlich gestaltend mitwirken. Das gilt namentlich, wenn sie typischerweise ihre eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, ihre Fachkenntnisse und Informationen, ihre individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft in die Sendung einbringen, wie dies bei Regisseuren, Moderatoren, Kommentatoren, Wissenschaftlern und Künstlern der Fall ist.“ Nicht zu den programmgestaltenden Mitarbeitern gehören das betriebstechnische und das Verwaltungspersonal sowie diejenigen, die zwar bei der Verwirklichung des Programms mitwirken, aber keinen inhaltlichen Einfluss darauf haben (*BVerfG, Beschluss vom 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 u.a. - zitiert nach juris, dort; BAG, Urteil vom 19. Januar 2000 - 5 AZR 644/98 -; BAG, Urteil vom 17. April 2013 - 10 AZR 272/12 - zitiert nach juris, dort Rn. 17*).

Auch bei programmgestaltenden Mitarbeitern kann entgegen der ausdrücklich getroffenen Vereinbarung ein Arbeitsverhältnis vorliegen, wenn sie weitgehenden inhaltlichen Weisungen unterliegen, ihnen also nur ein geringes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und Selbstständigkeit verbleibt, und der Sender innerhalb eines zeitlichen Rahmens über ihre Arbeitsleistung verfügen kann. Letzteres ist dann der Fall, wenn ständige Dienstbereitschaft erwartet wird oder wenn der Mitarbeiter in nicht unerheblichem Umfang auch ohne entsprechende Vereinbarung durch Dienstpläne herangezogen wird, ihm also die Arbeiten letztlich zugewiesen

werden (BAG, Urteil vom 17. April 2013 - 10 AZR 272/12 - zitiert nach juris, dort Rn. 18 m.w.N.).

Bei nicht programmgestaltenden Mitarbeitern von Rundfunkanstalten ist die Arbeitnehmereigenschaft anhand der allgemeinen Kriterien zu prüfen. Auch sie können je nach Lage des Falls freie Mitarbeiter sein, wobei erfahrungsgemäß nicht programmgestaltende Mitarbeiter häufiger die Kriterien eines Arbeitnehmers erfüllen, als es bei programmgestaltenden Mitarbeitern zu erwarten ist (BAG, Urteil vom 17. April 2013 - 10 AZR 272/12 - zitiert nach juris, dort Rn. 19 m.w.N.).

(3) An diesen Grundsätzen ist festzuhalten. Soweit die Klägerin ausführt, die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sei teilweise überholt, vermochte die Kammer dem nicht zu folgen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinen Nichtannahmebeschlüssen vom 18. Februar 2000 und 22. August 2000 seine bisherige Rechtsprechung bestätigt. Die von der Klägerin angesprochene Änderung der Gesetzeslage seit der Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 13. Januar 1980 war Gegenstand dieser Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichtes. So hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 18. Februar 2000 (dort Rn. 27) ausgeführt, dass eine Beeinträchtigung der Rundfunkfreiheit in Betracht kommt, wenn die verfügbaren Vertragsgestaltungen wie Teilzeitbeschäftigungs- und Befristungsabreden zur Sicherung der Aktualität und Flexibilität der Berichterstattung in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht nicht in gleicher Weise geeignet sind wie die Beschäftigung in freier Mitarbeit. Das Bundesverfassungsgericht hat sich in dieser Entscheidung insbesondere mit der Vertragsgestaltung der Befristung – seinerzeit nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz und § 620 BGB – auseinandergesetzt.

bb. Die Klägerin war als Online-Redakteurin nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für die Beklagte tätig.

(1) Die Klägerin war als Online-Redakteurin programmgestaltend im Sinne der oben genannten Rechtsprechung tätig.

Die Klägerin hatte mit ihrer Tätigkeit als Online-Redakteurin inhaltlichen Einfluss auf die von ihr gefertigten Beiträge. Die Klägerin hat mit der Kürzung der TV-Interviews der Kollegen und der Bearbeitung der Bilder die Beiträge inhaltlich gestaltet. Des Weiteren hat sie Texte für das online-Angebot von Frontal21 und heute.de geschrieben. Dass sie die den Texten zu Grunde liegenden Informationen und Interviews von den TV-Autoren geliefert bekam, steht der Annahme einer programmgestaltenden Tätigkeit nicht entgegen. Die Entscheidung, welche Informationen sie aus den bereitgestellten

Materialien auswählt und wie sie diese in ihrem Beitrag darstellt, lag bei der Klägerin. Die Abnahme der Texte durch vier Personen, wie von der Klägerin behauptet, steht der Annahme einer programmgestaltenden Tätigkeit gleichfalls nicht entgegen. Mit im Rahmen der Abnahme erfolgten Änderungen oder Korrekturen der Beiträge wird der Einfluss der Klägerin auf die inhaltliche Gestaltung der Beiträge nicht wesentlich eingeschränkt.

Ob der Staatsvertrag über den Rundfunk im vereinten Deutschland vom 31. August 1991, geändert durch den 10. Rundfunkänderungsstaatsvertrag (im Folgenden: RStV 2007) einer programmgestaltenden Tätigkeit der Klägerin entgegensteht, kann dahingestellt bleiben. Der RStV 2007 sieht in § 11 Abs. 1 S. 2 vor, dass der öffentlich-rechtliche Rundfunk programmbegleitend Druckwerke und Telemedien mit programmbezogenem Inhalt anbieten kann, wobei § 54 allgemeine Bestimmungen zu Telemedien enthält. Eine § 11d des Staatsvertrages für Rundfunk und Fernsehen vom 31. August 1991 in der Fassung des 21. Rundfunkänderungsstaatsvertrages (im Folgenden: RStV 2018) entsprechende Regelung enthielt der RStV 2007 noch nicht. Selbst wenn die Klägerin nach dem RStV 2007 als Online-Redakteurin programmgestaltend nicht hätte tätig werden dürfen, so steht dies der Klassifizierung ihrer tatsächlich ausgeübten Tätigkeit als programmgestaltend nicht entgegen.

(2) Ausgehend von den vertraglichen Vereinbarungen war die Klägerin seit dem 15. März 2007 nicht als Arbeitnehmerin für die Beklagte tätig. Eine davon abweichende tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses kann nicht festgestellt werden.

(a) Die Parteien haben in den beiden Verträgen vom 23. März 2007, die für die Dauer der Produktion des Magazins Frontal21 07/2007 und 09/2007 und für die Zeiträume 15. bzw. 19. bis 30. März 2007 und 2. April bis 30. April 2007 abgeschlossen wurden, eine Tätigkeit der Klägerin für die Beklagte als Online-Redakteurin vereinbart.

(aa) Diesen Verträgen und dem in Bezug genommenen Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten kann eine Weisungsgebundenheit der Klägerin in inhaltlicher, zeitlicher oder örtlicher Hinsicht nicht entnommen werden.

Die Verträge selbst enthalten keine Regelung über die tägliche oder wöchentliche oder für die Dauer des Vertrages geschuldete Arbeitszeit. Dort wird lediglich die Lage der Arbeitszeit mit Montag bis Freitag angegeben sowie im ersten Vertrag die Anzahl der Arbeitstage. Aus dem in Bezug genommenen Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten ergibt sich, dass die regelmäßige wöchentliche Beschäftigungszeit 40

Stunden betrug, Abschnitt I Nr. 6.3, bei einer Verteilung auf die Tage Montag bis Freitag, Abschnitt I Nr. 6.5. Ausgehend von den vertraglichen und tariflichen Bestimmungen war die Klägerin frei in der Entscheidung, an welchen Tagen sie wie viele Stunden für die Beklagte tätig wurde.

Die Verträge vom 23. März 2007 und der in Bezug genommene Tarifvertrag enthalten keine ein inhaltliches Weisungsrecht der Beklagten betreffende Bestimmung. Vielmehr wird die Tätigkeit durch den Beschäftigungsvertrag bestimmt, Abschnitt I Nr. 5.1 des Tarifvertrages. Die Beklagte hat sich in den Verträgen vom 23. März 2007 kein inhaltliches Weisungsrecht vorbehalten.

Ein Weisungsrecht in Bezug auf den Ort ist weder in den Verträgen vom 23. März 2007 noch in dem in Bezug genommenen Tarifvertrag ausdrücklich vereinbart worden.

Die Regelungen in dem Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten zur Fortzahlung der Vergütung bei unverschuldeter Verhinderung stehen der Annahme eines freien Mitarbeiterverhältnisses nicht entgegen, da § 616 BGB Entsprechendes für Dienstverhältnisse regelt. Gleiches gilt für die Bestimmungen zum Urlaub. Unter den Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes fallen gemäß § 2 Satz 1 auch arbeitnehmerähnliche Personen.

(bb) Die tatsächliche Durchführung der Verträge vom 23. März 2007 steht nicht im Widerspruch zu den dort getroffenen Vereinbarungen.

Vorgaben zu den Beschäftigungszeiten hat die Klägerin nicht substantiiert dargelegt. Aus dem von ihr geschilderten Tagesablauf ergibt sich nicht, dass die Beklagte die Klägerin angewiesen hatte, zu bestimmten Zeiten an einem bestimmten Ort zu sein.

Die Einbindung in ein bestimmtes Programmschema ist bei programmgestaltenden Mitarbeitern nicht statusbegründend (vgl. BAG, Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 25 m.w.N.). Inhaltliche Änderungen im Rahmen der Abnahme von mehreren Personen – laut Klägerin vier Personen – sind nicht geeignet, der Tätigkeit der Klägerin als Online-Redakteurin insgesamt das Gepräge zu geben. Abhängige Arbeit wird nicht dadurch gekennzeichnet, dass der Vertragspartner Korrekturen verlangt (vgl. BAG, Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 26). Soweit die Klägerin technische Einrichtungen der Beklagten zu nutzen hatte, ergibt sich dies aus der Aufgabenstellung als Online-Redakteurin, da dies für das Bereitstellen der Texte in den Telemedien erforderlich war.

(cc) Bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalles haben die Parteien vorliegend Mitte März 2007 kein Arbeitsverhältnis begründet.

Die vereinbarte Tätigkeit als Online-Redakteurin kann sowohl in einem Arbeitsverhältnis als auch selbständig erbracht werden. Der Abschluss der Verträge für die Dauer der Produktion – einmal für 10 Tage, einmal für vier Wochen – spricht mehr für ein freies Mitarbeiterverhältnis als für ein Arbeitsverhältnis. Die Klägerin konnte im Wesentlichen frei ihre Arbeitszeit bestimmen. Auch hinsichtlich des Inhalts ihrer Tätigkeit war die Klägerin frei von Weisungen. Soweit die Klägerin zur Erbringung ihrer Tätigkeit auf die technischen Einrichtungen der Beklagten angewiesen war und somit örtlich eingebunden gewesen ist, folgte dies aus der Aufgabenstellung als Online-Redakteurin. Danach überwiegen die für ein freies Mitarbeiterverhältnis sprechenden Umstände.

(b) Mit Vertrag vom 16. April/3. Mai 2007 haben die Parteien eine Tätigkeit der Klägerin als Online-Redakteurin im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses vereinbart. Dies haben die Parteien ausdrücklich in § 1 Abs. 2 des Vertrages aufgenommen. Die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses in dem Vertrag als freies Mitarbeiterverhältnis stellt ein Indiz für einen Vertragswillen, der auf die Vereinbarung eines freien Mitarbeiterverhältnisses gerichtet ist, dar.

(aa) Die vertraglichen Vereinbarungen und der dort in Bezug genommene Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten stehen diesem von den Parteien gewählten Vertragstyp nicht entgegen.

(1) Die Parteien haben ein Weisungsrecht der Beklagten in Bezug auf die Arbeitszeit im Vertrag vom 16. April/3. Mai 2007 nicht vereinbart. Dort ist der zeitliche Umfang der Tätigkeit der Klägerin geregelt. Die Beklagte hat sich nicht vorbehalten, der Klägerin zu bestimmten Zeiten ihre Tätigkeit zuzuweisen. Nach ihrem Vortrag war die Klägerin frei in der Entscheidung, wann sie die vereinbarten 40 Wochenstunden erbrachte. Im Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten ist die regelmäßige Beschäftigungszeit geregelt, Abschnitt I Nr. 6.5. Ferner ist dort eine Pflicht zur Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen vorgesehen, soweit dies zur Durchführung der Programm- und Produktionsaufgaben erforderlich ist. Diese aus der Aufgabenstellung sich gegebenenfalls ergebende Einschränkung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit war für die Tätigkeit der Klägerin nicht prägend.

(2) Ein Versetzungsvorbehalt, wie vorliegend im § 2 Nr. 3 des Vertrages enthalten, kann sowohl in einem Arbeitsverhältnis als auch in einem Dienstverhältnis vereinbart

werden, ein solcher Vorbehalt spricht nicht bereits für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses.

(3) Gleiches gilt für das Zustimmungserfordernis für die Ausübung einer Nebentätigkeit in § 3 Nr. 9 des Vertrages, da auch in anderen Vertragsverhältnissen wie dem Dienstvertrag oder bei Handelsvertretern solche Vereinbarungen möglich sind. Die Parteien haben von der im Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten in Abschnitt I Nr. 10 vorgesehenen Möglichkeit der einzelvertraglichen Beschränkung einer anderweitigen Tätigkeit Gebrauch gemacht und vereinbart, dass bei einer Vollzeitbeschäftigung die Ausübung einer Nebentätigkeit der vorherigen Zustimmung bedarf (§ 3 Nr. 9 des Vertrages).

Ob sich ein umfassendes Nebentätigkeitsverbot mit der Interessenwahrungspflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) rechtfertigen lässt, kann vorliegend dahingestellt bleiben, da die rechtlichen Bedenken sowohl bei einer in einem Arbeitsverhältnis als auch bei einer in einem freien Mitarbeiterverhältnis/Dienstvertrag vereinbarten Klausel bestünden. Der rechtliche Maßstab des Art. 12 Grundgesetz (im Folgenden: GG) ist für beide Rechtsverhältnisse gleich (vgl. BAG, Urteil vom 15. Dezember 1999 - 5 AZR 770/98 - zitiert nach juris, dort Rn. 59, dort zum Versicherungsvertreter).

(4) Weder der Vertrag vom 16. April/3. Mai 2007 noch der Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten enthält ein Weisungsrecht der Beklagten bezüglich des Inhalts der Tätigkeit der Klägerin. Soweit im Vertrag in § 2 Nr. 6 vorgesehen ist, dass die Klägerin ihre Tätigkeit nach Abstimmung und nach den Vorgaben der Leitung des jeweiligen Führungsbereichs ausübt, wird dort lediglich ein Recht des Vertragspartners beschrieben, wie es auch im Rahmen von Werkverträgen möglich ist. Die Bestimmung von Themen und Vorgaben beispielsweise bezogen auf das Format oder die Dauer des Beitrages ist auch im freien Dienstverhältnis oder in Werkvertragsverhältnissen üblich und möglich.

(5) Eine Verschwiegenheitsverpflichtung, die aus § 241 Abs. 2 BGB abgeleitet werden kann, ist gleichfalls sowohl in Arbeitsverträgen wie in Dienstverträgen möglich und üblich und daher nicht geeignet, die Rechtsnatur des Vertragsverhältnisses zu kennzeichnen.

(6) Hinsichtlich der im Vertrag und/oder im Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten vorgesehenen Regelungen zum Urlaub und zur Fortzahlung der Vergütung bei unverschuldeter Verhinderung wird auf das oben unter III.A.2.a.bb.(2) Ausgeführte Bezug genommen.

(bb) Die tatsächliche Durchführung des Vertrages vom 16. April/3. Mai 2007 steht nicht im Widerspruch zu den dort getroffenen Vereinbarungen.

(1) Eine zeitliche Weisungsgebundenheit hat die Klägerin nicht substantiiert dargelegt. Vorgaben zu den Beschäftigungszeiten dergestalt, dass die Klägerin zu einer bestimmten Zeit die Arbeit aufzunehmen bzw. zu beenden hatte, wurden von der Klägerin nicht substantiiert dargelegt. Auch aus dem von der Klägerin geschilderten Tagesablauf ergibt sich nicht, dass die Beklagte die Klägerin angewiesen hätte, zu bestimmten Zeiten an einem bestimmten Ort zu sein.

(2) Ein inhaltliches Weisungsrecht hat die Klägerin nicht substantiiert vorgetragen. So wirken die Einbindung in ein festes Programmschema und die Vorgabe eines Programmablaufs nicht statusbegründend (vgl. BAG, Urteil vom 14. März 2007 - 5 AZR 499/06 - zitiert nach juris, dort Rn. 22). Die Gestaltungsfreiheit der Klägerin bei der Abfassung der Online-Beiträge war nicht durch die Abnahme der von ihr verfassten Beiträge durch Mitarbeiter der Beklagten beeinträchtigt. Auch freie Mitarbeiter sind bei der Erbringung ihrer Dienstleistung nicht völlig frei (vgl. BAG, Urteil vom 14. März 2007 - 5 AZR 499/06 - zitiert nach juris, dort Rn. 24). Mit der Abnahme durch Mitarbeiter nimmt die Beklagte die ihr als öffentlich-rechtliche Sendeanstalt obliegenden Pflichten wahr. Auch obliegt ihr als Dienst- oder Auftraggeberin ein Rückerecht. Auch der freie Mitarbeiter muss mit der Kontrolle seiner Arbeit rechnen (BAG, a.a.O. Rn. 24 m.w.N.).

(3) Die Klägerin war bei ihrer Tätigkeit nicht örtlich gebunden. Ob ihr zu dieser Zeit bereits ein Schreibtisch im Hauptstadtstudio der Beklagten zur Verfügung stand, kann dahin gestellt bleiben. Die Klägerin konnte die Ankündigungstexte im Büro schreiben, musste dies aber nicht. Soweit sie für ihre Tätigkeit technische Einrichtungen der Beklagten zu nutzen hatte, folgt die Einschränkung in örtlicher Hinsicht aus der Art der Tätigkeit und nicht aus konkreten Vorgaben der Beklagten.

(cc) Die Gesamtbetrachtung aller Umstände des Einzelfalles spricht dafür, dass die Parteien mit Vertrag vom 16. April/3. Mai 2007 nicht ein Arbeitsverhältnis begründet haben.

Wie oben bereits ausgeführt, kann die Tätigkeit als Online-Redakteurin sowohl in einem Arbeitsverhältnis als auch in einem freien Mitarbeiterverhältnis erbracht werden. Die Entscheidung der Vertragsparteien, ein freies Mitarbeiterverhältnis begründen zu wollen, ist im Rahmen der Gesamtabwägung zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteil vom 21. November 2017 - 9 AZR 117/17 - zitiert nach juris, dort Rn. 44). Diese Entscheidung sowie der Umstand, dass die Klägerin in Bezug auf Zeit und Inhalt ihrer

Tätigkeit im Wesentlichen frei von Weisungen der Beklagten war und eine Einbindung in örtlicher Hinsicht aus der Aufgabenstellung folgte, sprechen für ein freies Mitarbeiterverhältnis.

(c) Auch dann, wenn die Tätigkeit der Klägerin als Online-Redakteurin nicht als programmgestaltend angesehen wird, war die Klägerin nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für die Beklagte tätig, da es auch dann an der ein Arbeitsverhältnis kennzeichnenden Weisungsgebundenheit in Bezug auf Zeit, Ort und Inhalt der Tätigkeit fehlt.

cc. Die Klägerin war auch nicht ab dem 1. April 2008 als Redakteurin der Senderredaktion Frontal21 für die Beklagte im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig.

(1) In dieser Funktion war die Klägerin programmgestaltend im Sinne der oben genannten Rechtsprechung tätig.

(2) Der Tätigkeit lagen nach dem Vortrag der Klägerin mehrere befristete Verträge zu Grunde, deren Inhalt von der Klägerin nicht vorgetragen wurde.

(3) Ausgehend von der tatsächlichen Durchführung der Verträge war die Klägerin nicht als Arbeitnehmerin für die Beklagte tätig.

(a) Die Klägerin unterlag keinem Inhalt und Durchführung ihrer Tätigkeit betreffenden Weisungsrecht der Beklagten.

Soweit die Klägerin Themen ihrer Beiträge nicht selbst vorgeschlagen hat, sondern diese ihr von der Beklagten vorgeschlagen wurden, unterlag die Klägerin keinem inhaltlichen Weisungsrecht. Sie konnte nach dem Vortrag der Beklagten, dem die Klägerin nicht entgegengetreten ist, ihr vorgeschlagene Themen ablehnen und hat dies auch getan.

Die Anfrage eines Mitarbeiters der Beklagten, ob die Klägerin unter Angabe eines Abgabe- oder Sendedatums einen Beitrag zu einem bestimmten Thema erstellen könne, beinhaltet keine Anweisung, wenn die Ablehnung einer solchen Bitte, wie vorliegend, folgenlos für die Klägerin möglich ist. Dass die Klägerin solchen Bitten, die zu aktuellen Themen geäußert wurden, entsprochen hat und sich möglicherweise veranlasst sah zuzusagen, macht die Bitte oder Anfrage nicht zu einer Weisung.

Die Vornahme von inhaltlichen Änderungen oder Einflussnahme auf Gestaltungsmittel ist nicht geeignet, dem Rechtsverhältnis das Gepräge zu geben (vgl. dazu BAG, Urteil

vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn 26). Die Klägerin hat eigenständig und frei von Vorgaben der Beklagten zu den Themen recherchiert und die Beiträge nach ihren Vorstellungen entweder allein oder mit Co-Autoren verfasst. Sie hat die Interviewpartner ausgesucht. Dass die Beklagte ihr Interviewpartner vorgeschlagen haben soll, steht einer Tätigkeit frei von Weisungen nicht entgegen. Einem Vorschlag kommt nicht die Bedeutung einer Weisung zu. Soweit die Beklagte Änderungen bezüglich des Inhaltes oder der Gestaltungsmittel verlangt haben soll, ist dies von dem Leistungsbestimmungsrecht gedeckt. Dazu gehört es auch, die Art der Produktion und Präsentation eines Beitrags für ein Sendeformat festzulegen. Die von der Klägerin angeführten Vorgaben und Einflussnahmen der Beklagten haben die Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und Selbständigkeit der Klägerin bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht so weitgehend eingeschränkt, dass die Annahme eines Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt ist. Die Gestaltungsfreiheit der Klägerin wurde nicht dadurch beeinträchtigt, dass bei der Abnahme von den verantwortlichen Redakteuren bzw. vom Chef vom Dienst bzw. Redaktionsleiter gelegentlich Änderungen erfolgten. Auch im Rahmen von Werkverträgen oder freien Dienstverträgen erfolgt eine Kontrolle der Qualität der Arbeit. Insbesondere bei den Interviews verfügte die Klägerin über ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, auch dann, wenn ihr in Einzelfällen Interviewpartner vorgeschlagen worden sein sollen. Die Art der Interviewführung oblag ihrer freien Entscheidung und ihrem journalistischen Selbstverständnis.

Selbst wenn die Redaktionsleitung Themen vorgegeben hätte, wäre dies nicht statusbegründend (vgl. BAG, Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn 26).

Ein inhaltliches Weisungsrecht ergibt sich entgegen der Auffassung der Klägerin nicht aus dem Informationspapier der Beklagten "Fragen und Antworten zur ZDF-Berichterstattung" (Anlage K 130, Bl. 1402 der Akten). Das Informationspapier enthält Fragen und Antworten unter den Überschriften „Aufsicht und Grundsätze“, „Redaktionelle Entscheidungsprozesse“, „Moderatoren und Redakteure“ sowie „Berichterstattung“. Im Rahmen der Antworten werden von der Beklagten u. a. für sie als öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt maßgebliche Programmgrundsätze und Entscheidungsprozesse erläutert. Die Beklagte hat dort die ihr als öffentlich-rechtlicher Sendeanstalt obliegenden Aufgaben, den Programmauftrag und auch Pflichten in Bezug auf die Berichterstattung dargestellt. Im Zusammenhang mit den redaktionellen Entscheidungsprozessen hat die Beklagte dort zu der Frage, ob Autoren Vorgaben zu ihrer Berichterstattung erhalten, ausgeführt, dass über die eigene Berichterstattung bei

ihr diskutiert werde und solche Debatten zu bestimmten Verabredungen führen können über die Art und Weise der Berichterstattung; solche Verabredungen könnten als Vorgaben für die Autoren bezeichnet werden in dem Sinne der Sicherstellung der Anwendung professioneller journalistischer Prinzipien (Anl. K 130, Bl. 1402R d. A.). Damit nimmt die Beklagte ihr als öffentlich-rechtlicher Sendeanstalt obliegende Pflichten wahr. Die dort genannten Verabredungen sprechen zudem gegen einseitige Weisungen der Beklagten, sie sprechen eher für Absprachen der Journalisten untereinander und mit der Beklagten.

(b) Die Klägerin war in zeitlicher Hinsicht nicht weisungsgebunden. Sie konnte über ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei verfügen.

Weisungsabhängigkeit in zeitlicher Hinsicht ist gegeben, wenn ständige Dienstbereitschaft erwartet wird oder wenn der Mitarbeiter in nicht unerheblichem Umfang auch ohne entsprechende Vereinbarung herangezogen wird, ihm also die Arbeitszeiten letztlich „zugewiesen“ werden. Die ständige Dienstbereitschaft kann sich sowohl aus den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen der Parteien als auch aus der praktischen Durchführung der Vertragsbeziehungen ergeben. Insofern stellt die Einteilung eines Mitarbeiters in Dienstpläne ohne vorherige Absprache ein starkes Indiz für die Arbeitnehmereigenschaft dar (vgl. BAG, Urteil vom 18. März 2007 - 5 AZR 499/06 - zitiert nach juris, dort Rn. 28).

Vorliegend konnte die Klägerin insbesondere frei darüber entscheiden, wann sie welche Recherche vornimmt und beispielsweise Interviews durchführt oder sonstige für die Erstellung von Beiträgen erforderliche Arbeiten vornimmt. Von der Klägerin wurde nicht seitens der Beklagten Dienstbereitschaft zu bestimmten Zeiten erwartet. Sie war nicht in Dienstpläne im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes eingeteilt. Dienstpläne, die für die Weisungsabhängigkeit des Mitarbeiters sprechen, sind nur solche, die den Mitarbeiter einseitig zu bestimmten Zeiten, in einem bestimmten Umfang und zu bestimmten Tätigkeiten heranziehen (vgl. BAG, Urteil vom 19. Januar 2000 – 5 AZR 644/98 – zitiert nach juris, dort Rn. 35).

Soweit die Klägerin behauptet, ohne entsprechende Vereinbarung in nicht unerheblichem Umfang zur Dienstbereitschaft herangezogen worden zu sein (Schriftsatz vom 29. November 2016, Seite 15), hat sie diesen Vortrag nicht konkretisiert.

Gleiches gilt für ihre Behauptung, sie sei in Dienstplänen geführt worden. Insbesondere hat die Klägerin, nachdem die Beklagte entsprechenden Vortrag der Klägerin bestritten hat, solche Pläne nicht vorgelegt.

Soweit die Klägerin behauptet, die Beklagte habe von ihr eine Anwesenheit zu feststehenden Zeiten vor und nach der Sendung Frontal21 gefordert, spricht dies nicht für eine zeitliche Weisungsgebundenheit. Die Anwesenheit zu feststehenden Zeiten vor, während und/oder nach der Sendung schließt ein freies Mitarbeiterverhältnis nicht aus (vgl. BAG, Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 25; Urteil vom 14. März 2007 - 5 AZR 499/06 - zitiert nach juris dort Rn. 30). Zeitliche Vorgaben oder die Verpflichtung, bestimmte Termine für die Erledigung der übertragenen Aufgaben einzuhalten, sind kein wesentliches Merkmal für ein Arbeitsverhältnis. Auch bei Dienst- oder Werkverträgen können Termine für die Erledigung der Arbeit bestimmt werden, ohne dass daraus eine zeitliche Weisungsabhängigkeit folgt, wie sie für das Arbeitsverhältnis kennzeichnend ist (vgl. BAG, Urteil vom 14. März 2007, a.a.O. m.w.N.). Die Klägerin hatte den Weisungen nachzukommen, die für eine ordnungsgemäße Durchführung der Sendung Frontal21 erforderlich und notwendig waren.

Dies gilt auch für die Teilnahme an zeitlich festgelegten Konferenzen. Es kann daher dahinstehen, ob die Teilnahme an Redaktionskonferenzen verbindlich war und ob die Klägerin ohne Angabe von Gründen diesen fernbleiben konnte.

Die Festlegung von Sendeterminen durch die Redaktionsleitung spricht nicht für eine Weisungsgebundenheit der Klägerin in zeitlicher Hinsicht. Die Termine für die Sendung der Beiträge wurden von den Parteien abgesprochen. Wenn die Klägerin von der Beklagten gebeten worden war, für eine bestimmte Sendung einen Beitrag zu erstellen, und die Klägerin sich damit einverstanden erklärt hatte, so bedeutet dies eine Absprache über einen Sendetermin. Dass ein solcher hätte geändert werden können, falls die Klägerin den Termin nicht hätte einhalten können, wurde von der Klägerin nicht substantiiert bestritten. Dass die Aktualität des Themas einen gewissen Druck zur Einhaltung des Termins erzeugte, führt jedoch nicht zu einer Weisungsgebundenheit der Klägerin in zeitlicher Hinsicht.

Die Aufnahme der Klägerin in Schnittpläne ist durch die organisatorischen Abläufe vor der Sendung bedingt. Insoweit hatte sich die Klägerin lediglich gewissen Sachzwängen anzupassen. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Klägerin, wie die Beklagte behauptet, für den endgültigen Termin den Schnitt bestellt hat. Eine Eintragung der

Klägerin in einen Schnittplan steht nicht der Ausübung eines zeitlichen Weisungsrechts gleich. Bei der Nutzung technischer Einrichtungen der Beklagten bestanden insoweit Sachzwänge, die sich aus der Notwendigkeit ergaben, dass nur eine begrenzte Anzahl von Schnittplätzen zur Verfügung stand.

Die Aufnahme der Klägerin in Sendepläne spricht nicht für eine zeitliche Weisungsgebundenheit. Konnte die Klägerin einen zuvor mitgeteilten Termin nicht einhalten, so wurde der Termin geändert. Mit der Aufnahme in den Sendeplan hat die Beklagte umgesetzt, was die Klägerin ihr mitgeteilt hatte.

Auch aus der Teilnahme der Klägerin an Arbeitsgemeinschaften kann nicht eine zeitliche Weisungsgebundenheit der Klägerin gefolgert werden.

Soweit die Klägerin anführt, dass ihre Arbeitszeit durch die Bedürfnisse der Produktionsleitung sowie Produktionsrhythmen bestimmt werde, folgt daraus keine zeitliche Weisungsgebundenheit, insbesondere liegt darin keine verbindliche Vorgabe der Beklagten in Bezug auf die Arbeitszeit der Klägerin.

Dass die Klägerin nie einen Tag gearbeitet habe, ohne die Beklagte darüber zu informieren, ist kein Indiz für eine zeitliche Weisungsgebundenheit, da die Klägerin nicht behauptet, die Beklagte habe sie dazu aufgefordert.

(c) Eine Weisungsgebundenheit der Klägerin bestand auch nicht in Bezug auf den Arbeitsort.

Die Klägerin konnte frei entscheiden, wo sie ihre erforderlichen Recherchen durchführte. Auch hinsichtlich des Ortes des Interviews war sie frei von Weisungen der Beklagten. Vorgaben seitens der Interviewpartner sind keine der Beklagten. Soweit die Beklagte der Klägerin in ihrem Hauptstadtstudio einen Büroarbeitsplatz zur Verfügung gestellt hat, folgt daraus keine Verpflichtung der Klägerin, dort ihre Arbeitsleistung zu erbringen, sondern eröffnet ihr die Möglichkeit dazu.

(d) Die Klägerin war als programmgestaltende Mitarbeiterin nicht deshalb in den Betrieb der Beklagten eingegliedert, weil sie zur Herstellung ihrer Beiträge für das Magazin Frontal21 auf technische Einrichtungen und Mitarbeiter der Beklagten angewiesen war. Sie unterlag in diesem Bereich ihrer Tätigkeit keinen Weisungen der Beklagten. Die Beklagte hat ihr insoweit ihr Equipment zur Verfügung gestellt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. Urteil vom 19. Januar 2000 - 5 AZR 644/98 - zitiert nach juris, dort Rn. 32) kann das Angewiesensein auf