

Landesarbeitsgericht Berlin- Brandenburg

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

16 Sa 983118

56 Ca 5356/15

Arbeitsgeri
cht Berlin



Verkündet am

05. Februar 2019

Mattner, GB
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes URTEIL

in Sachen

- Klägerin und
Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

**Röttgen, Kluge & Hund
Partnerschaft m. beschränkter Berufshaftung
Rechtsanwälte,
Littenstr. 108, 10179 Berlin**

gegen

**Zweites Deutsches Fernsehen,
Anstalt des öffentlichen Rechts,
vertr. d. d. Intendanten Dr. Thomas Bellut,
ZDF-Str. 1, 55127 Mainz**

- Beklagte und
Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

**LOH Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB,
Leipziger Platz 7, 10117 Berlin**

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 16. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 18. Dezember 2018
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht als Vorsitzende
sowie die ehrenamtliche Richterin und den ehrenamtlichen
Richter 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.**

Tatbestand

- 1 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.
- 2 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.
- 3 Die Klägerin führte mit dem seinerzeitigen Redaktionsleiter Dr. _____ vor dem 23. März 2007 ein Einstellungsgespräch.
- 4 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.
- 5 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	
EUR	

Besondere Vereinbarungen: ...
- 6 Wegen des vollständigen Inhaltes des Vertrages wird auf die als Anlage K 263 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 3205 d. A.) Bezug genommen.
- 7 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 EUR. Wegen der Einzelheiten des Vertrages wird auf die als Anlage K 264 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 3204 d. A.) Bezug genommen.

8 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 Urhebervetarifvertrages 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....

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

- 10 Wegen des vollständigen Inhalts des Vertrages wird auf die als Anlage K 265 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 3206 ff. d. A.) Bezug genommen.
- 11 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.
- 12 Seit dem 1. April 2008 ist die Klägerin als Redakteurin für die Beklagte tätig, zunächst aufgrund befristeter Verträge.
- 13 Der seinerzeitige Redaktionsleiter Dr. beantragte für die Klägerin mit Schreiben vom 26. Juni 2009 eine Erhöhung des Honorars um EUR ab dem 1. Januar 2010. Die Beklagte bewilligte eine Erhöhung des Honorars um EUR. 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.
- 14 Die Klägerin wird auf der Grundlage des Vertrages vom 5. Juli 2011 seit dem 1. Juli 2010 als Redakteurin mit besonderer Verantwortung beschäftigt.
- 15 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 EUR.

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

- 16 Wegen des vollständigen Inhalts des Vertrages wird auf die als Anlage K 18 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 201 ff. d. A.) Bezug genommen.
- 17 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.
- 18 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.
- 19 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.
- 20 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.
- 21 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 langfristig 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 Vollzeitstätigkeit gegeben ist, erfolgen unter Berücksichtigung der vorfindbaren Beschäftigung entsprechende Abstimmungen mit den Personalräten.

- 22 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.

- 23 Die Beklagte beschäftigte und beschäftigt in der Redaktion Frontal21 u.a.
, festangestellter Redakteur von 1993 bis April 2012, , fest-
freier Mitarbeiter (2. Kreis), Redakteur, seit 1997 bei der Beklagten und seit 2007 bei
Frontal21, , fest-freier Mitarbeiter (2. Kreis), Redakteur, tätig für die
Beklagte seit 2004, seit 2006 Redakteur des Magazins Frontal21, , tätig
für die Beklagte seit 2001, fest-freier Mitarbeiter (2. Kreis), , tätig für die
Beklagte seit 2001, freier Mitarbeiter (3. Kreis), , freier Mitarbeiter
(3. Kreis), , seit 2011 Redakteurin des Magazins Frontal21, freie
Mitarbeiterin (3. Kreis), , freie Mitarbeiterin (3. Kreis) und
Ablaufredakteurin sowie freie Mitarbeiterin
(3. Kreis),
- 24 Im Januar 2014 schied Dr. als Redaktionsleiter bei der Beklagten aus. Der
Abschiedsfilm für Dr. „Für eine Handvoll Rente“ enthält Wortbeiträge
verschiedener Kolleginnen und Kollegen sowie von Dr. Wegen der
Einzelheiten wird auf die Klageschrift, Bl. 11 d. A., Bezug genommen.
- 25 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.
- 26 Mit Schreiben vom 23. Januar 2015 teilte die Klägerin der Beklagten mit, am
27. November 2014 die Höhe des Honorars des Redakteurs 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.
- 27 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.

- 28 Die Redaktionsleiterin Frau [Name] lud die Klägerin und den Redakteur [Name] am 27. Mai 2016 zu einem Essen ein. Inhalt und Verlauf des Gesprächs sind zwischen den Parteien streitig.
- 29 Die Klägerin fertigte auf Wunsch von Frau [Name] einen Beitrag zu dem Thema Syrien an. Bei der Abnahme äußerte Frau [Name] „leider gut“, der weitere Verlauf des Gespräches ist zwischen den Parteien streitig.
- 30 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.).
- 31 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.).
- 32 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 Frau [Name] 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 Frau [Name] ihr fortbestehendes Interesse und das ausgefüllte Bewerberprofil mit. Die Beklagte besetzte diese Stelle mit [Name].
- 33 Mit Schreiben vom 1. August 2018 beehrte 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 Schreiben des Personalrates wird auf die als Anlage K 205 zur Akte gereichte Kopie (Bl. 2700 ff. d. A.)

Bezug genommen.

- 34 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.
- 35 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.
- 36 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 behandle, 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 gern. § 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 Dr. _____ 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.

- 37 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,
- 38 Die Klägerin und Berufungsklägerin tritt der angefochtenen Entscheidung unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens entgegen.
- 39 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.
- 40 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.

- 41 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.
- 42 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.
- 43 Sie sei in den Redaktionsbetrieb der Beklagten eingebunden. Dies werde deutlich u.a. durch ihre Teilnahme an der Redaktionsklausur 2018.
- 44 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.

- 45 Während die Klägerin bei Klageerhebung mit EUR und im Januar 2017 mit EUR vergütet worden sei, habe Herr vor seinem Ausscheiden ca. EUR monatlich erhalten, Herr verdiene ca. EUR. Herr verdiene ca. EUR monatlich mehr als die Klägerin. Herr habe als Producer einer Dokumentation ein Honorar erhalten, welches einem Vollzeitäquivalent von EUR im Monat entspreche. Herr erziele umgerechnet auf ein Vollzeitäquivalent rund EUR mehr als sie monatlich. Frau erziele mit ca. EUR ein geringeres Honorar als Herr der wenige Monate nach ihr seine Tätigkeit für die Beklagte aufgenommen habe und ca. EUR erhalte. Die Redakteurin habe, als Herr seine Tätigkeit für die Beklagte aufgenommen habe, nur EUR monatlich verdient. Frau verdiene als Ablaufredakteurin im 3. Kreis bezogen auf ein Vollzeitäquivalent mehr als die Klägerin.
- 46 Der Redaktionsleiter Dr. 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.
- 47 Bei der Beklagten bestehe eine Benachteiligungskultur. Die Äußerungen des früheren Redaktionsleiters Dr. würden eine frauenbenachteiligende Grundeinstellung des früheren Redaktionsleiters belegen. Der Abschiedsfilm für die Redakteurin Frau „It's a Man's World" beschäftige sich mit der frauenunfreundlichen Stimmung in der Redaktion unter dem Redaktionsleiter Dr.
- 48 Dr. habe Frau in dem Einstellungsgespräch erklärt, es gäbe keinen Verhandlungsspielraum, sondern für alle gültige Gehaltstabellen. Er habe gefragt, ob sie plane, Kinder zu bekommen.
- 49 Alle festen Redakteurinnen, die ihr Honorar mit Dr. verhandelt hätten, würden weniger als Männer in vergleichbarer Tätigkeit verdienen.
- 50 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.

- 51 Aus dem Bericht der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Jahr 2013 ergebe sich, dass bei der Beklagten fest angestellte Frauen schlechter bezahlt würden als Männer.
- 52 Auf ihre Ankündigung, die Gleichstellungsbeauftragte wegen ihrer Vergütung einzuschalten, habe Dr. _____ 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.
- 53 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.
- 54 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.
- 55 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.
- 56 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.

- 57 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 Frau am 27. Mai 2016 und bei der Abnahme des Berichtes zum Thema Syrien sowie Erklärungen der Beklagten im Gütetermin. So habe Frau 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 Frau 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.
- 58 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.
- 59 Ihr stehe ein Schadenersatzanspruch gemäß § 826 BGB zu, da die Beklagte sie über die Vergütungsstrukturen getäuscht und erklärt habe, die Gehälter seien nicht verhandelbar.
- 60 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 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 von 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 festgestellten männlichen Redakteure, mit Ausnahme des Redakteurs _____, - 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 festgestellten 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 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 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;

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 _____ 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 _____ 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 — 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 festangestellten 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 festangestellten 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

61 Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

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

63 Die Berufung der Klägerin sei unzulässig, zumindest unbegründet.

64 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.

- 65 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.
- 66 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.
- 67 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.
- 68 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.
- 69 Die Äußerungen des ehemaligen Redaktionsleiters Dr. _____ in dem Abschiedsfilm würden nicht von ihm stammen, sondern seien ihm von Frau _____ „gescripted“ worden.
- 70 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.
- 71 Die Redaktionsleiterin _____ 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.
- 72 Für ihre Auswahlentscheidung bei der Besetzung der Leitungsposition für das Auslandsstudio Rio de Janeiro seien u.a. die Erfahrung, die Herr _____ 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,

- 73 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.
- 74 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.

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

Entscheidungsgründe

I.

- 76 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.

- 77 Die Berufung der Klägerin ist zulässig.
- 78 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).
- 79 2. Die Berufung wurde auch ordnungsgemäß begründet.
- 80 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. Matz 2011 - 9 AZR 813/09 - zitiert nach juris, dort Rz. 11; BAG, Urteil vom 18. Mai 2011 - 4 AZR*

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 *rn.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).

- 81 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.
- 82 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.
- 83 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.

- 84 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.
- 85 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.
- 86 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.

- 87 Die Berufung der Klägerin hat in der Sache keinen Erfolg.
- 88 A. Das Arbeitsgericht hat zu Recht die Statusklage abgewiesen.
- 89 1. Die Feststellungsklage ist zulässig. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse besteht vorliegend.
- 90 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.*).

- 91 2. Zwischen den Parteien bestand und besteht kein Arbeitsverhältnis.
- 92 a. Der Hauptantrag ist unbegründet, denn zwischen den Parteien besteht nicht seit dem 15. März 2007 ein Arbeitsverhältnis.
- 93 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.).
- 94 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 t April 2017 nach § 611a BGB.
- 95 Gemäß dem seit dem 1. April 2017 geltenden § 611a BGB wird durch den Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, 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.
- 96 (1) Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, 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 irrt 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“; SAG, a.a.O.*).

- 97 (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 Verfassungen 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*).

- 98 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*).
- 99 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.*).

- 100 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.*).
- 101 (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.
- 102 bb. Die Klägerin war als Online-Redakteurin nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für die Beklagte tätig.
- 103 (1) Die Klägerin war als Online-Redakteurin programmgestaltend im Sinne der oben genannten Rechtsprechung tätig.
- 104 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.

- 105 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.
- 106 (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.
- 107 (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.
- 108 (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.
- 109 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.

- 110 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.
- 111 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.
- 112 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.
- 113 (bb) Die tatsächliche Durchführung der Verträge vom 23. März 2007 steht nicht im Widerspruch zu den dort getroffenen Vereinbarungen.
- 114 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.
- 115 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.

- 116 (cc) Bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalles haben die Parteien vorliegend Mitte März 2007 kein Arbeitsverhältnis begründet.
- 117 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.
- 118 (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.
- 119 (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.
- 120 (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 1 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.
- 121 (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.

- 122 (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 1 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).
- 123 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*).
- 124 (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.
- 125 (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.
- 126 (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.

- 127 (bb) Die tatsächliche Durchführung des Vertrages vom 16. April/3. Mai 2007 steht nicht im Widerspruch zu den dort getroffenen Vereinbarungen.
- 128 (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.
- 129 (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 Rügerecht. Auch der freie Mitarbeiter muss mit der Kontrolle seiner Arbeit rechnen (*BAG, a.a.O. Rn. 24 m.w.N.*).
- 130 (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.
- 131 (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.
- 132 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.

- 133 (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.
- 134 cc. Die Klägerin war auch nicht ab dem 1. April 2008 als Redakteurin der Senderredaktion Frontal21 für die Beklagte im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig.
- 135 (1) In dieser Funktion war die Klägerin programmgestaltend im Sinne der oben genannten Rechtsprechung tätig.
- 136 (2) Der Tätigkeit lagen nach dem Vortrag der Klägerin mehrere befristete Verträge zu Grunde, deren Inhalt von der Klägerin nicht vorgetragen wurde.
- 137 (3) Ausgehend von der tatsächlichen Durchführung der Verträge war die Klägerin nicht als Arbeitnehmerin für die Beklagte tätig.
- 138 (a) Die Klägerin unterlag keinem Inhalt und Durchführung ihrer Tätigkeit betreffenden Weisungsrecht der Beklagten.
- 139 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.
- 140 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.
- 141 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.

- 142 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).
- 143 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.

- 144 (b) Die Klägerin war in zeitlicher Hinsicht nicht weisungsgebunden. Sie konnte über ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei verfügen.
- 145 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).
- 146 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).
- 147 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.

- 148 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.
- 149 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.
- 150 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.
- 151 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.
- 152 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.

- 153 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.
- 154 Auch aus der Teilnahme der Klägerin an Arbeitsgemeinschaften kann nicht eine zeitliche Weisungsgebundenheit der Klägerin gefolgert werden.
- 155 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.
- 156 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.
- 157 (c) Eine Weisungsgebundenheit der Klägerin bestand auch nicht in Bezug auf den Arbeitsort.
- 158 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.
- 159 (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

Mitarbeiter und Einrichtungen des Senders bei programmgestaltenden Mitarbeitern nicht als Umstand gewertet werden, der auf eine Eingliederung und persönliche Abhängigkeit schließen lässt,

- 160 (4) Bei einer abschließenden Abwägung aller Umstände besteht seit dem 1. April 2008 kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien.
- 161 Die Tätigkeit der Klägerin als Redakteurin kann sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses erbracht werden.
- 162 Die Klägerin ist im Wesentlichen frei von Weisungen **der** Beklagten in Bezug auf Arbeitsort und Inhalt ihrer Tätigkeit. Die Beklagte hat lediglich den zeitlichen Rahmen — 40 Stunden wöchentlich, soweit eine Vollzeitätigkeit vereinbart war — vorgegeben. Der tatsächlichen Einbindung in betriebliche Abläufe und in eine betriebliche Organisation, nach Auffassung der Klägerin wie bei den festangestellten Redakteuren, kommt als für den Arbeitnehmerstatus sprechender Umstand aufgrund der Weisungsfreiheit der Klägerin in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht kein so großes Gewicht zu, dass bei abschließender Gesamtabwägung von einem Arbeitsverhältnis auszugehen wäre.
- 163 b. Auch der Hilfsantrag der Klägerin ist nicht begründet, zwischen den Parteien besteht nicht seit dem 1. Juli 2010 **ein** Arbeitsverhältnis.
- 164 aa. Die Klägerin war als Redakteurin mit besonderer Verantwortung programmgestaltend im Sinne der oben genannten Rechtsprechung tätig.
- 165 bb. Nach dem Geschäftsinhalt des Vertrages vom 5. Juli 2011 besteht seit dem 1. Juli 2010 zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis. Die Parteien haben in dem Vertrag vom 5. Juli 2011 ausdrücklich vereinbart, dass die Beschäftigung der Klägerin als freie Mitarbeiterin gemäß dem Tarifvertrag 2. Kreis erfolgen soll. Der Tarifvertrag 2. Kreis findet Anwendung auf Beschäftigungsverhältnisse freier Mitarbeiter. Die Parteien haben mit der Regelung in § 2 Abs. 2 des Vertrages zum Ausdruck gebracht, dass sie ihr Rechtsverhältnis als freies Mitarbeiterverhältnis ansehen. Damit wollten sie ein freies Mitarbeiterverhältnis vereinbaren.
- 166 Auch nach dem Inhalt des Vertrages liegt ein freies Mitarbeiterverhältnis vor. Ein ein Arbeitsverhältnis kennzeichnendes Weisungsrecht der Beklagten in Bezug auf Inhalt,

Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit der Klägerin haben die Parteien in dem Vertrag vom 5. Juli 2011 nicht vereinbart.

- 167 (1) Der Vertrag enthält keine Vereinbarung über *ein* Weisungsrecht der Beklagten in Bezug auf Zeit und Dauer der Arbeitszeit der Klägerin.
- 168 Die Parteien haben eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bzw. für die dort genannte Dauer eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 34 Stunden vereinbart. Damit wird allein der Leistungsumfang festgelegt.
- 169 Ferner wurde die Lage der Arbeitszeit - montags bis freitags - vereinbart. Die Möglichkeit, die Verteilung der Arbeitszeit anders zu regeln, wurde dort ausdrücklich für beide Seiten vorgesehen, so dass auch aus der Regelung, dass die Beklagte die Verteilung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen anders regeln kann, nicht ein Weisungsrecht der Beklagten gefolgert werden kann. Die Klägerin kann auf der Grundlage dieser vertraglichen Regelung gleichermaßen eine andere Verteilung der Arbeitszeit herbeiführen.
- 170 (2) Ein Weisungsrecht bezüglich des Ortes der Tätigkeit enthält der Vertrag nicht.
- 171 Zwar ist in dem Vertrag als Einsatzort Mainz und eine Versetzung für die Dauer von zwei Jahren zur Senderredaktion Frontal21 mit Einsatzort Berlin vereinbart. Darin ist eine Zuordnung zu dem Standort der Redaktion zu verstehen, für die die Klägerin tätig sein soll. Eine Einschränkung der Tätigkeit auf Berlin erfolgte nicht. Die Klägerin war frei zu entscheiden, wo sie ihre Tätigkeit erbringt, insbesondere Recherchen und Interviews für ihre Beiträge durchführt. Die Notwendigkeit der Nutzung der Einrichtungen der Beklagten in Berlin zur Erstellung ihrer Beiträge steht dem nicht entgegen. Das Angewiesensein auf Einrichtungen des Senders kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (*vgl. Urteil vom 19. Januar 2000 - 5 AZR 644/98 - zitiert nach juris, dort Ra 32*) nicht als Umstand gewertet werden, der auf eine persönliche Abhängigkeit schließen lässt.
- 172 Auch der in § 2 Nr. 3 des Vertrages vorgesehene Versetzungsvorbehalt steht dem nicht entgegen. Mit der Zuweisung eines anderen Einsatzortes erfolgt nur die Zuordnung zu dem jeweiligen Standort der Redaktion.
- 173 (3) Die Klägerin unterliegt keinem Inhalt und Durchführung der Tätigkeit betreffenden Weisungsrecht der Beklagten.

- 174 Ein solches Weisungsrecht folgt nicht aus der Regelung im § 2 Nr. 3 des Vertrages. Danach kann die Beklagte die Klägerin auch in anderen Funktionsbereichen einsetzen. Dies betrifft nicht die Tätigkeit der Klägerin als Redakteurin mit besonderer Verantwortung, sondern die Zuordnung zu bestimmten Funktionsbereichen. Eine Tätigkeit der Klägerin ausschließlich für die Senderredaktion Frontal21 haben die Parteien nicht vereinbart. Die Zuordnung zur Senderredaktion Frontal21 erfolgte in § 2 Nr. 2 mit der Möglichkeit der Veränderung nach § 2 Nr. 3 des Vertrages.
- 175 Auch aus der Regelung im § 2 Nr. 5 des Vertrages folgt kein Inhalt und Durchführung der Tätigkeit der Klägerin betreffendes Weisungsrecht der Beklagten. Danach übt die Klägerin in Abstimmung und nach Vorgaben der Leitung des jeweiligen Funktionsbereiches ihre Tätigkeit aus. Damit übt die Beklagte allein ihr Leistungsbestimmungsrecht aus. Durch die Vorgabe des Formats eines Magazins und der Ausrichtung der Sendung folgt nicht bereits eine Weisung in Bezug auf die konkrete Tätigkeit, vielmehr wird der Rahmen, innerhalb dessen die Leistung zu erbringen ist, bezeichnet.
- 176 (4) Die Regelung im § 3 Nr. 1, dass Mehrarbeit angeordnet werden muss, ist für die Bestimmung des Vertragstyps nicht aussagekräftig. Sie ist nicht nur im Arbeitsvertrag sondern auch bei anderen Vertragstypen möglich und zulässig, insbesondere bei Vergütung nach Zeitabschnitten.
- 177 (5) Die Regelung im § 3 Nr. 5 des Vertrages über die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist nicht statusbegründend, da sie nur dem Nachweis der zuvor im § 3 Nr. 5 geregelten Fortzahlung der Vergütung bei Erkrankung dient.
- 178 cc. Die tatsächliche Durchführung des Vertrages vom 5. Juli 2011 steht nicht im Widerspruch zu dem Vertragsinhalt.
- 179 (1) Die Klägerin unterlag keinem Inhalt und Durchführung ihrer Tätigkeit betreffenden Weisungsrecht der Beklagten.
- 180 (a) Aus dem Umstand, dass die Beklagte der Klägerin Themen für ihre Beiträge vorgeschlagen hat, folgt kein Weisungsrecht der Beklagten. Die Klägerin konnte und hat ihr vorgeschlagene Themen abgelehnt, ohne dass dies Folgen für die Klägerin hatte. Von Mitarbeitern der Beklagten erfolgte Anfragen und Bitten, auch kurzfristig zu bestimmten Themen Beiträge zu erstellen, beinhalten keine Weisung, zumal die Klägerin diese folgenlos ablehnen konnte.

- 181 (b) Im Zusammenhang mit der Abnahme der Beiträge erfolgte Änderungen sind nicht Ausfluss eines Weisungsrechts. Wie ein Arbeitnehmer muss auch ein freier Mitarbeiter mit einer Qualitätskontrolle rechnen.
- 182 (c) Die Klägerin hat frei von Vorgaben der Beklagten und eigenständig zu den Themen recherchiert *und* die Beiträge entweder allein oder mit Co-Autoren verfasst. Sie hat insbesondere bei den Interviews über ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit verfügt. Die Art der Interviewführung oblag ihrer freien Entscheidung und ihrem journalistischen Selbstverständnis.
- 183 Soweit verbindliche Bestimmungen durch die Redaktionsleitung erfolgten, stellt dies keinen statusbegründenden Umstand dar. Ausgehend von dem Vortrag der Klägerin, die Beklagte habe sie angewiesen, an Schaltkonferenzen und redaktionsinternen Arbeitsgemeinschaften teilzunehmen, betrifft dies nicht die Art der Ausübung der Tätigkeit als Redakteur sondern bezeichnet eine zu den Aufgaben als Redakteur gehörende Tätigkeit. Damit erfolgt eine Leistungsbestimmung. Daraus kann noch nicht auf eine ein Arbeitsverhältnis kennzeichnende persönliche Abhängigkeit geschlossen werden.
- 184 (d) Die notwendige Teilnahme an Redaktionsklausuren und Schaltkonferenzen schließt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (*vgl. Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 25*) ein freies Mitarbeiterverhältnis nicht aus.
- 185 (e) Ein inhaltliches Weisungsrecht ergibt sich entgegen der Auffassung der Klägerin nicht aus dem Informationspapier der Beklagten "Transparenz: Fragen und Antworten zur ZDF-Berichterstattung". Insoweit wird auf das oben unter III.A.2.a.cc.(3)(a) Ausgeführte Bezug genommen.
- 186 (3) Die Klägerin ist in zeitlicher Hinsicht nicht weisungsgebunden. Sie kann über ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei verfügen. Die Klägerin ist nicht in Dienstpläne der Beklagten eingeteilt. Eine entsprechende Behauptung der Klägerin hat sie nach Bestreiten der Beklagten nicht substantiiert.
- 187 (a) Soweit die Klägerin behauptet, 2014 wochenweise als Chefin vom Dienst eingesetzt gewesen zu sein (Schriftsatz vom 22. September 2016), liegt darin noch keine Heranziehung zu Diensten in erheblichem Umfang. Damit verbunden ist nicht die Erwartung ständiger Dienstbereitschaft Dem lag eine Ausnahmesituation zu Grunde,

als eine Stelle eines Chefs vom Dienst vakant war und die Klägerin wie andere Mitarbeiter rotierend zu Diensten herangezogen wurden.

- 188 (b) Die Anwesenheit der Klägerin zu feststehenden Zeiten vor und nach der Sendung schließt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (*vgl. Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn 25*) bei programmgestaltenden Mitarbeitern wie der Klägerin ein freies Mitarbeiterverhältnis nicht aus. Gleiches gilt für die Teilnahme an von der Beklagten festgelegten Konferenzen.
- 189 (c) Die Festlegung der Sendetermine spricht, wie oben ausgeführt, nicht für ein Weisungsrecht der Beklagten. Gleiches gilt für die Aufnahme in Schnittpläne und Sendepläne. Insoweit wird auf das oben Ausgeführte Bezug genommen.
- 190 (d) Soweit die Klägerin behauptet, die Beklagte habe von ihr nach den Sendungen eine Beteiligung an Diskussionen in sozialen Medien erwartet, kann darin weder eine Weisung in Bezug auf die Arbeitszeit noch eine solche in Bezug auf die Tätigkeit gesehen werden. Eine verbindliche Aufforderung, zu bestimmten Zeiten diese Leistungen zu erbringen, kann dem Vortrag der Klägerin und den insoweit zum Beleg eingereichten Unterlagen nicht entnommen werden. Auch danach wurde von Seiten der Beklagten eine Bitte geäußert. Konsequenzen für den Fall, dass die Klägerin der Bitte nicht nachkam, wurden weder in Aussicht gestellt noch erfolgten solche. Diese im Zusammenhang mit der Sendung von Beiträgen der Klägerin anfallenden Aufgaben sind bei programmgestaltenden Mitarbeitern nicht geeignet, ein freies Mitarbeiterverhältnis auszuschließen, *wie dies ausdrücklich für die Anwesenheitszeiten vor und nach der Sendung vom Bundesarbeitsgericht (vgl. Urteil vom 20. Mai 2009 - 5 AZR 31/08 - zitiert nach juris, dort Rn 25) angenommen wird.*
- 191 (e) Wenn die Klägerin sich mit der Gestaltung ihrer Freizeit und ihres Urlaubs nach den Bedürfnissen der Sendung richtet, wie sie vorträgt, ist dies eine nicht von der Beklagten vorgegebene Entscheidung.
- 192 (f) Soweit die Klägerin aus der Einteilung zum aktuellen Dienst die Ausübung eines Weisungsrechts der Beklagten in Bezug auf ihre Arbeitszeit sieht, vermochte die Kammer dem nicht zu folgen. Der von der Klägerin vorgelegten E-Mail vom 15. Februar 2016 der Redaktionsleiterin Frau (Anlage K 120, Bl. 1388 d. A.) ist zu entnehmen, dass eine Bildung von "aktuellen Teams" auf der Klausur vereinbart wurde. Dies und die Möglichkeit des Tausches von Diensten spricht bereits gegen eine

einseitige Weisung und ist im Übrigen bezogen auf die Arbeitszeit der Klägerin geringfügig und das Vertragsverhältnis nicht prägend.

- 193 (g) Eine rechtserhebliche Einschränkung der zeitlichen Disposition der Klägerin durch die Teilnahme an Schalt- und/oder Redaktionskonferenzen ist nicht dargelegt worden.
- 194 (h) Die Teilnahme der Klägerin an Fortbildungsveranstaltungen der Beklagten belegt nicht ein Weisungsrecht der Beklagten in Bezug auf Zeit und/oder Art der Tätigkeit.
- 195 Zwar hat die Beklagte den Mitgliedern der Redaktion Frontal21 und somit auch der Klägerin mit E-Mail vom 14. Januar 2016 (Anlage K 129, Bl. 1400 d. A.) mitgeteilt, dass alle Mitglieder der Redaktion an einer Schulung teilnehmen müssen. Diese Schulung bezog sich auf das von der Beklagten benutzte Programm "Plan.it", das von allen Mitarbeitern zu nutzen ist. Die entsprechende Aufforderung zur Teilnahme an einer Schulung an alle Mitarbeiter ist daher nicht statusbegründend. Sie kann sowohl im Arbeitsverhältnis als auch im freien Mitarbeiterverhältnis erfolgen.
- 196 (4) Die Klägerin unterliegt keinem Weisungsrecht hinsichtlich des Ortes der Tätigkeit.
- 197 (a) Die Klägerin kann im Wesentlichen frei entscheiden, wo sie die Recherchen und die Interviews durchführt.
- 198 (b) Indem die Beklagte der Klägerin in ihrem Hauptstadtstudio einen Arbeitsplatz bereitstellt, übt sie nicht ihr Weisungsrecht in örtlicher Hinsicht aus. Die Klägerin kann, aber muss dort nicht tätig werden.
- 199 Soweit die Klägerin für die Erstellung ihrer Beiträge auf Einrichtungen der Beklagten angewiesen ist, folgt dies aus Sachzwängen. Der Klägerin wird insoweit weder ein Ort zur Arbeitsleistung zugewiesen noch verfügt die Beklagte über die Arbeitszeit der Klägerin. Organisationspläne sind bei Anstalten wie der Beklagten für die Koordination sowohl für Arbeitnehmer wie für freie Mitarbeiter erforderlich und unerlässlich.
- 200 (c) Die Klägerin unterlag einem örtlichen Weisungsrecht der Beklagten nicht aufgrund der erfolgten Versetzungen. Die Beklagte hat die Klägerin von Anbeginn des Vertragsverhältnisses in Berlin beschäftigt. Dem lag eine Versetzung zur Senderredaktion Frontal21 mit Einsatzort Berlin im Vertrag vom 16. April/3. Mai 2007 zu Grunde, die für zwei Jahre erfolgte und in den folgenden Jahren jeweils um zwei Jahre

verlängert worden war. Die Verlängerung der Versetzung nach Berlin um zwei weitere Jahre erfolgte nicht einseitig, sondern auf Antrag der Chefredaktion und Wunsch der Klägerin, wie dem Schreiben der Beklagten vom 23. Mai 2017 (Anl. K 154, Bl. 2277 d. A.) zu entnehmen ist. Die Beklagte hat demnach den ihr zustehenden Versetzungsvorbehalt nicht einseitig sondern mit Einverständnis der Klägerin („auf Ihren Wunsch“) ausgeübt.

- 201 (d) Die Abordnung der Klägerin in das Auslandsstudio Singapur erfolgte nach Absprache und im Einvernehmen mit der Klägerin. Die Beklagte hat der Klägerin diese Tätigkeit gerade nicht einseitig durch Ausübung eines Weisungsrechts zugewiesen, wie die von der Beklagten vorgelegte E-Mail-Korrespondenz belegt. Die Ausübung eines Weisungsrechts in Bezug auf den Arbeitsort kann darin nicht gesehen werden,
- 202 (4) Die Eintragung von Urlaubszeiten in ein von der Beklagten zur Verfügung gestelltes Formular beeinträchtigt nicht die Freiheit der Klägerin, eigenständig Urlaubszeiten festzulegen. Dem Vortrag kann nicht entnommen werden, dass der Urlaub genehmigt werden musste. Der eingereichte Vordruck enthält insoweit keine Eintragung. Auch wurde der Klägerin nach ihrem Vortrag der Urlaub nicht versagt, sondern sie wurde gebeten, ihn anders zu legen. Aus der tatsächlichen Urlaubsplanung und der Urlaubnahme lassen sich unter Berücksichtigung der in Bezug genommenen Tarifverträge — Tarifvertrag 2. Kreis, Bestandsschutztarifvertrag und Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer Beschäftigten, dort Abschnitt 1 Nr. 11 — keine Schlüsse auf die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin ziehen.
- 203 (5) Ebenfalls nicht statusbegründend ist, dass die Beklagte der Klägerin Arbeitsmittel wie Laptop, Diensthandy und Visitenkarten zur Verfügung gestellt hat. Arbeitsmittel können auch im Dienstvertrag vom Auftraggeber oder im Handelsvertretervertrag vom Dienstherrn zur Verfügung gestellt werden.
- 204 dd. Unter Berücksichtigung aller Umstände ist das Vertragsverhältnis der Parteien nicht als Arbeitsverhältnis anzusehen.
- 205 Der Regelung im Vertrag über eine Tätigkeit der Klägerin als freie Mitarbeiterin kommt Indizwirkung zu. Die Tätigkeit einer Redakteurin kann in beiden Vertragstypen erbracht werden.
- 206 Die Klägerin ist im Wesentlichen frei von Weisungen der Beklagten in Bezug auf Arbeitsort und Inhalt ihrer Tätigkeit. Die Beklagte hat lediglich den zeitlichen Rahmen vorgegeben. Der tatsächlichen Einbindung in betriebliche Abläufe und in eine

betriebliche Organisation, nach Auffassung der Klägerin wie bei den festangestellten Redakteuren, kommt als für den Arbeitnehmerstatus sprechender Umstand aufgrund der Weisungsfreiheit der Klägerin in zeitlicher und inhaltlicher Sicht kein so großes Gewicht zu, dass bei abschließender Gesamtabwägung von einem Arbeitsverhältnis auszugehen wäre.

- 207 ee. Die Beklagte handelt nicht rechtsmissbräuchlich, wenn sie sich auf das Vorliegen eines freien Mitarbeiterverhältnisses beruft.
- 208 (1) Die Beschäftigung von Redakteuren ist sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses möglich. Dass die Beklagte in der Redaktion Frontal21 Redakteure sowohl als Festangestellte als auch als freie Mitarbeiter beschäftigt, ist nicht rechtsmissbräuchlich. Soweit die Klägerin sich darauf beruft, ihre Tätigkeit unterscheide sich nicht von der der fest angestellten Redakteure, so besteht ein Unterschied in der vertraglichen Gestaltung und in dem der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis zustehenden Direktionsrecht.
- 209 (2) Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte gegen den Grundsatz der Haushaltswahrheit verstößt, indem sie, wie die Klägerin behauptet, Redakteure als fest freie Mitarbeiter "parke".
- 210 Ein institutioneller Rechtsmissbrauch ist vorliegend nicht gegeben. Ein solcher wird angenommen, wenn ein Vertragspartner eine an sich rechtlich mögliche Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise entgegen dem Sinn und Zweck des Rechtsinstituts nur dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu verschaffen (*vgl. BAG, Urteil vom 21. September 2017 - 2 AZR 865/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 45 m.w.N.*). In diesem Fall ist eine Einschränkung der sich aus dem Rechtsinstitut oder der Rechtsnorm scheinbar ergebenden Rechtsfolgen geboten, wenn sie anderenfalls zu einem mit Treu und Glauben unvereinbaren, untragbaren Ergebnis führen würden (BAG, a.a.O.).
- 211 Es können keine Umstände festgestellt werden, die die Annahme rechtfertigten, die Beklagte habe sich entgegen dem Sinn und Zweck eines freien Mitarbeiterverhältnisses dieses Rechtsinstituts nur bedient, um sich in mit Treu und Glauben unvereinbarer Weise zum Nachteil der Klägerin Vorteile zu verschaffen. Die Rechtsordnung ermöglicht den Vertragspartnern die Wahl zwischen den verschiedenen Vertragsverhältnissen. Die Beklagte kann Redakteure als Arbeitnehmer oder als freie Mitarbeiter beschäftigen, wenn die Vertragsverhältnisse entsprechend gestaltet sind und durchgeführt werden.

- 212 B. Das Arbeitsgericht hat zu Recht die Stufenklage abgewiesen.
- 213 1. Über die Stufenklage konnte insgesamt entschieden werden, da der Klägerin ein dem Auskunftsanspruch zu Grunde liegender Leistungsanspruch gegenüber der Beklagten auf Zahlung weiteren Entgelts nicht zusteht.
- 214 Bei einer Stufenklage wird der Zahlungsanspruch mit der Auskunftsklage rechtshängig. Über die verschiedenen Stufen ist jedoch getrennt und nacheinander zu verhandeln und zu entscheiden, wobei über den Auskunftsanspruch allein durch Teilurteil zu entscheiden ist (vgl. BAG, Urteil vom 28. Juni 2011 - 3 AZR 385/09 - zitiert nach juris, dort Rn. 16 m.w.N.). Eine einheitliche Entscheidung über die mehreren in einer Stufenklage verbundenen Anträge kommt nur dann in Betracht, wenn die Klage unzulässig ist oder sich bereits bei der Prüfung des Auskunftsanspruchs ergibt, dass dem Hauptanspruch die materiell-rechtliche Grundlage fehlt. Dann kann die Stufenklage insgesamt durch Endurteil abgewiesen werden (BAG, a.a.O., m.w.N.).
- 215 Ein solcher Fall liegt hier vor. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten kein Anspruch auf Zahlung weiteren Entgelts für den geltend gemachten Zeitraum zu.
- 216 2. Die Stufenklage (Anträge zu II.) ist zulässig.
- 217 a. Nach § 254 ZPO kann mit der Klage auf Rechnungslegung oder auf Vorlegung eines Vermögensverzeichnisses oder auf Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung eine Klage auf Herausgabe desjenigen verbunden werden, was der Beklagte aus dem zu Grunde liegenden Rechtsverhältnis schuldet. Bei der Stufenklage wird ein der Höhe oder dem Gegenstand nach noch unbekannter und daher entgegen § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO noch nicht zu beziffernder Leistungsanspruch zugleich mit dem zu seiner Konkretisierung erforderlichen Hilfsansprüchen (auf Auskunft und gegebenenfalls Richtigkeitsversicherung) erhoben. Entgegen dem Gesetzeswortlaut werden von § 254 ZPO Informationsansprüche jeglicher Art erfasst, sofern sie dazu dienen; den Leistungsantrag gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO beziffern zu können. Die Auskunft im Rahmen der Stufenklage ist lediglich ein Hilfsmittel, um die (noch) fehlende Bestimmtheit des Leistungsanspruches herbeizuführen (vgl. BAG, Urteil vom 4. November 2015 - 7 AZR 972/13 - zitiert nach juris, dort Rn. 13).
- 218 b. Die Auskunftsanträge haben einen vollstreckungsfähigen Inhalt und sind hinreichend bestimmt i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

- 219 3. Die Stufenklage ist jedoch nicht begründet. Das mit den Anträgen zu 11.1.a. und 2. a. geltend gemachte Auskunftsbegehren hat in der Sache keinen Erfolg.
- 220 a. Für den geltend gemachten Auskunftsanspruch besteht keine gesetzliche Grundlage.
- 221 Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein solcher Anspruch nicht ausdrücklich geregelt.
- 222 Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz — EntgTranspG) gibt den Beschäftigten zwar einen individuellen Auskunftsanspruch in § 10 nach Maßgabe der §§ 11 bis 16. Ein solcher Anspruch bestand jedoch, da das Gesetz am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist, noch nicht in dem Zeitraum, für den die Klägerin mit dem Antrag zu 11.1.a. Auskunft begehrt. Zudem erstreckt sich ihr Auskunftsbegehren nicht nur auf die im § 11 Abs. 3 genannten Vergütungsbestandteile. Einen auf das Entgelttransparenzgesetz gestützten Auskunftsanspruch macht die Klägerin im Rahmen der Stufenklage nicht geltend, sondern als Hilfsantrag zur Stufenklage (Anträge zu VI).
- 223 b. Ein Auskunftsanspruch kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (*vgl. Urteil vom 4. November 2015 - 7 AZR 972./13 - zitiert nach juris, dort Rn. 19 m.w.N.*), der sich die Kammer anschließt, nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) bestehen, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann. Der Ausgleich gestörter Vertragsparität gehört zu den Hauptaufgaben des Zivilrechts. Ein Ungleichgewicht kann auch aus einem erheblichen Informationsgefälle resultieren. Eine solche Situation kann es erfordern, Auskunftsansprüche zu gewähren, die eine Vertragspartei zur Wahrnehmung ihrer materiellen Rechte aus dem Vertrag benötigt. Im Regelfall setzt das einen dem Grunde nach feststehenden Leistungsanspruch voraus. Innerhalb vertraglicher Beziehungen, insbesondere bei Dauerschuldverhältnissen, kann der Auskunftsanspruch darüber hinaus die Funktion haben, dem Berechtigten Informationen auch schon über das Bestehen des Anspruchs dem Grunde nach zu verschaffen. Ein Rechtsgrund hierfür kann sich aus spezifischen Pflichten zur Rücksichtnahme im Rechtsverhältnis ergeben (§ 241 Abs. 2 BGB), wenn ein billigenwertes Interesse an einer Auskunft besteht, soweit die Verpflichtung keine übermäßige Belastung des Vertragspartners darstellt und die gesetzliche Verteilung

der Darlegungs- und Beweislast im Prozess berücksichtigt bleibt. Die Darlegungs- und Beweissituation darf nicht durch die Gewährung materiell-rechtlicher Auskunftsansprüche unzulässig verändert werden. Außerdem muss *der* Berechtigte die Wahrscheinlichkeit seines Anspruchs dargelegt haben (*BAG, a.a.O.*).

- 224 Nach dieser Maßgabe kann ein Auskunftsanspruch gemäß §§ 611, 242 BGB in Betracht kommen, wenn eine Beschäftigte einen Anspruch auf höhere Vergütung nach dem Grundsatz der Lohngleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit geltend machen will, auch wenn ein Anspruch auf höhere Vergütung dem Grunde nach noch nicht feststeht, aber eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen eines solchen Anspruches besteht.
- 225 c. Der Klägerin steht der mit den Anträgen zu II.1.a. und 2.a. geltend gemachte Auskunftsanspruch nach diesen Grundsätzen nicht zu.
- 226 Die Klägerin hat bereits eine gewisse Wahrscheinlichkeit eines Anspruchs auf weitere Vergütung nicht aufgezeigt. Der Auskunftsanspruch ist gegenstandslos, wenn feststeht, dass der Gläubiger aufgrund der Auskunft keinesfalls etwas fordern könnte. Denn der Auskunftsanspruch ist im Verhältnis zum Hauptanspruch nur ein Hilfsanspruch, weil er dessen Durchsetzung ermöglichen soll (*vgl. BAG, Urteil vom 21. November 2000 - 9 AZR 665/99 - zitiert nach juris, dort Rn. 52 m. w.N.*).
- 227 aa. Die für den Auskunftsanspruch nach § 242 BGB erforderliche Sonderverbindung besteht aufgrund der Verträge der Parteien, u.a. die Verträge vom 23. März 2007, der Vertrag vom 16. April/3. Mai 2007 und der Vertrag vom 5. Juli 2011.
- 228 bb. Die Klägerin hat einen dem Auskunftsanspruch zu Grunde liegenden Anspruch auf Zahlung weiteren Entgelts nach Art. 157 AEUV nicht schlüssig dargelegt.
- 229 (1) Dieser enthält den Grundsatz: „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“. Danach ist es verboten, wegen des Geschlechts Unterschiede in der Vergütung zu machen und dadurch zu benachteiligen. Art. 157 AEUV schützt nicht nur vor unmittelbarer Diskriminierung, sondern auch vor mittelbarer Diskriminierung (*vgl. BAG, Urteil vom 26. September 2017 - 3 AZR 733/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 16*).
- 230 (2) Die Klägerin kann sich auf Art. 157 Abs. 1 und Abs. 2 AEUV als unmittelbar anwendbares Recht berufen (*vgl. BAG, Urteil vom 26. September 2017 - 3 AZR 733/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 22 m.w.N.*). Zugunsten der Klägerin kann

auch unterstellt werden, dass die Klägerin als freie Mitarbeiterin unter den Geltungsbereich des Art. 157 AEUV fällt. Sie hat jedoch keine Indizien vorgetragen, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass bei der Vergütung eine Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist.

- 231 (a) Art. 157 AEUV verbietet die geschlechtsbedingte unterschiedliche Vergütung.
- 232 Der Grundsatz der Entgeltgleichheit wird in der Richtlinie 2006⁶/54/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (im Folgenden: RL 2006/54/EG) konkretisiert. Art. 2 der Richtlinie enthält die Definition u.a. von unmittelbarer Diskriminierung, mittelbarer Diskriminierung und Entgelt. Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt, Art. 4 der Richtlinie. Aufgrund des Zusammenhangs der unionsrechtlichen Bestimmungen wird in der Rechtsprechung (*vgl. BAG, Urteil vom 9. Oktober 2012 - 3 AZR 477/10 - zitiert nach juris, dort Rn. 22; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2013 = 1 Sa 7/13 - zitiert nach juris, dort Rn. 53*) und Literatur (*Schaub-Link, 14. Auflage, § 165 Rn. 7; Krebber in Callies/Ruffert, EUV, AEUV, 5. Auflage, Art. 157 AEUV Rn. 33; Erfurter Kommentar-Schlachter, 15. Auflage Art. 157 AEUV Rn. 14*) die Auffassung vertreten, dass Art. 157 AEUV nicht bezweckt, den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ im Arbeitsverhältnis generell vorzuschreiben. Die Vorschrift verbietet "nur" die geschlechtsbedingte unterschiedliche Entlohnung. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verstoßen daher nur dann gegen Art. 157 AEUV, wenn sie an die Zugehörigkeit zu einem der beiden Geschlechter eine nachteilige Wirkung anknüpfen (*LAG Baden-Württemberg a.a.O. Rn. 53*).
- 233 (b) Eine weniger günstige Behandlung wegen des Geschlechts setzt nach den vom Bundesarbeitsgericht zur unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung entwickelten Grundsätzen, die auf den Grundsatz der Entgeltgleichheit übertragen werden können, voraus, dass ein Kausalzusammenhang zwischen der weniger günstigen Behandlung und dem Geschlecht besteht (*so bereits LAG Baden-Württemberg, a.a.O. Rn. 54*).
- 234 Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (*Vgl. Urteil vom 23. November 2017 L 8 AZR 372/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 20*) erfasst das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in

§ 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grund muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen. Soweit es um eine unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG geht, ist hierfür nicht erforderlich, dass der betreffende Grund i.S.v. § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG an einen Grund i.S.v. § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei die bloße Mitursächlichkeit genügt. Geht es hingegen um eine mittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG, ist der Kausalzusammenhang dann gegeben, wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG erfüllt sind, ohne dass es einer direkten Anknüpfung an einen Grund i.S.v. § 1 AGG oder eines darauf bezogenen Motivs bedarf (*BAG, a.a.O.*).

- 235 (c) Die Klägerin hat einen ersten Anschein für eine Benachteiligung nicht dargelegt.
- 236 (aa) Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung beim Entgelt obliegt dem Arbeitnehmer, der sich zur Begründung seines geltend gemachten Anspruchs auf die Diskriminierung beruft (*vgl. BAG, Urteil vom 26. September 2017 - 3 AZR 733/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 26 mit Hinweis auf EuGH, Urteil vom 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny] Rn. 18; Urteil vom 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer] Rn. 52 bis 55; Urteil vom 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 13, Slg. 1993, 1-5535*). Spricht jedoch der erste Anschein für eine Diskriminierung, hat der Arbeitgeber nachzuweisen, dass es sachliche Gründe für den festgestellten Unterschied beim Entgelt gibt (*BAG, a.a.O.; EuGH, Urteil vom 28. Februar 2013 - C-427/11 [Kenny] Rn. 20; Urteil vom 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer] Rn. 60, a.a.O.; Urteil vom 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 14, a.a.O.*).
- 237 (bb) Die Darlegung eines Kausalzusammenhangs zwischen niedrigerer Vergütung und dem Geschlecht ist vorliegend entgegen der Auffassung der Klägerin nicht entbehrlich.
- 238 Nach Auffassung der Klägerin genügt die ihrer Einschätzung nach benachteiligte Mitarbeiterin ihrer Darlegungs- und Beweislast, wenn sie darlegt und beweist, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Gehalt zahlt als einem männlichen Kollegen und dass sie die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit wie der zum Vergleich herangezogene männliche Kollege verrichtet. Nach Ansicht der Klägerin trage die Verletzung des

Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Mann und Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit quasi die Diskriminierung in sich, weiterer Indizien bedürfe es nicht.

- 239 Dieser Auffassung vermochte die Kammer nicht zu folgen. Dieses Verständnis des Entgeltgleichheitsgebots ergibt sich nicht aus Art. 157 AEUV im Zusammenhang mit Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG, wie oben bereits ausgeführt. Auch der von der Klägerin zitierten Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes lassen sich diese Grundsätze nicht entnehmen.
- 240 (d) Da Art. 157 AEUV eine niedrigere Vergütung wegen des Geschlechts verbietet, bedarf es vorliegend des Vortrags der Klägerin zu einem Kausalzusammenhang zwischen niedrigerer Vergütung und ihrem Geschlecht. Die Klägerin hat dazu Indizien vorzutragen, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung bei der Vergütungsvereinbarung wegen des Geschlechts erfolgt ist.
- 241 Die Richtlinie 2006/54/EG enthält in Art. 19 Abs: 1 eine Beweislastregel, die der Gesetzgeber mit § 22 AGG umgesetzt hat. Die Beweislastregel des Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie gilt auch für Ansprüche gemäß Art. 157 AEUV. Der Inhalt einer Richtlinie kann herangezogen werden, um Primärunionsrecht wie Art. 157 AEUV zu spezifizieren. Da Art. 157 AEUV keine Beweislastregelung enthält, kann insoweit Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG herangezogen werden. Die von der Rechtsprechung zu § 22 AGG entwickelten Grundsätze können daher auf einen Anspruch nach Art. 157 AEUV übertragen werden.
- 242 § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor 'Benachteiligung vorgelegen hat (*vgl. BAG, Urteil vorn 11. August 2016 - 8 AZR 4/15 - Rn. 63 m.w.N.; Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - Rn. 54 m.w.N.; BAG, Urteil vom 15. Dezember 2016 - 8 AZR 454/15 - Rn. 21, jeweils zitiert nach juris*).
- 243 Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen

lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist (vgl. BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 - Rn. 24; Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - Rn. 54 m.w.N., jeweils zitiert nach juris). Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (vgl. EuGH, Urteil vom 25. April 2013 - C-81/12 - [Asociatia ACCEPT] Rn. 50; vgl. EuGH, Urteil vom 19. April 2012 - C-415/10 - [Meister] Rn. 42, 44 f; BAG, Urteil vom 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 31 m.w.N.; BAG, Urteil vom 15. Dezember 2016 - 8 AZR 454/15 - Rn. 22, jeweils zitiert nach juris).

244 Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist (vgl. EuGH, Urteil vom 16. Juli 2015 - C-83/14 - [CHEZ Razpredelenie Bulgaria] Rn. 85; Urteil vom 25. April 2013 - C-81/12 - [Asociatia ACCEPT] Rn. 55 m.w.N.; Urteil vom 10. Juli 2008 - C-54/07 - [Feryn] Rn. 32; BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 - Rn. 24; Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - Rn. 54 m.w.N., jeweils zitiert nach juris). Hierfür gilt jedoch das Beweismaß des sog. Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben (vgl. BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 6 AZR 4/15 - Rn. 63 m.w.N.; Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - Rn. 54 m.w.N.; BAG, Urteil vom 15. Dezember 2016 — 8 AZR 454/15 — Rn. 23, jeweils zitiert nach juris).

245 (e) Zu Gunsten der Klägerin ist die Kammer davon ausgegangen, dass die Klägerin sowohl mit den festangestellten männlichen Redakteuren der Redaktion Frontal21 als auch mit den als freie Mitarbeiter des 2. Kreises bzw. des 3. Kreises beschäftigten Redakteuren der Redaktion Frontal21 vergleichbar ist, weil sie eine gleiche oder zumindest gleichwertige Tätigkeit wie diese ausübt bzw. ausgeübt hat.

246 Nach der Rechtsprechung des EuGH ist zur Feststellung, ob Arbeitnehmer gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit verrichten, zu prüfen, ob diese Arbeitnehmer unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (vgl. EuGH, Urteil vom 28. Februar 2013 - 427/11 - [Penny] zitiert nach Juris, dort Rn. 27 m.w.N.).

247 Danach ist die Klägerin, die als Redakteurin mit besonderer Verantwortung als Beitragsmacherin von der Beklagten beschäftigt wird, mit den männlichen Kollegen, die gleichfalls als Beitragsmacher beschäftigt werden und die über eine mit der Ausbildung

der Klägerin vergleichbare Ausbildung verfügen, vergleichbar, unabhängig davon, auf welcher vertraglichen Grundlage diese Redakteure beschäftigt werden. Dabei wird zu Gunsten der Klägerin davon ausgegangen, dass sich die Arbeitsbedingungen der festangestellten Redakteure nicht von denen der Klägerin unterscheiden.

- 248 (f) Die Klägerin hat keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen, die aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass ihre Vergütung wegen ihres Geschlechts niedriger ist als die Vergütung männlicher, als Beitragsmacher beschäftigter Redakteure der Redaktion Frontal21.
- 249 (aa) Ein Indiz für eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts ergibt sich entgegen der Auffassung der Klägerin nicht aus der von ihr behaupteten Äußerung des seinerzeitigen Redaktionsleiters Dr. im Rahmen des Vorstellungsgesprächs, das nach den Erklärungen der Klägerin im Termin vor dem 15. März 2007, wahrscheinlich Anfang des Jahres 2007, stattfand.
- 250 In diesem Gespräch äußerte Dr. gegenüber der Klägerin nach deren Vortrag, dass die Beklagte als öffentlich-rechtliches Haus ihr ein Gehalt in der Höhe, wie es ihr vorher Spiegel-TV gezahlt habe, nicht zahlen könne; vielmehr gebe es für die Bezahlung von Mitarbeitern für das Einstellungsgehalt interne Vorgaben.
- 251 Der Inhalt des Gespräches wurde von der Beklagten mit Nichtwissen bestritten. Nach § 138 Abs. 2 und Abs. 4 ZPO kann von einer Partei verlangt werden, sich über die vom Gegner behaupteten Tatsachen zu erklären, wobei eine Erklärung mit Nichtwissen nur über Tatsachen zulässig ist, die weder eigene Handlungen der Partei betreffen noch Gegenstand ihrer eigenen Wahrnehmung gewesen sind. Aus verfassungsrechtlichen Gründen ist es aber erforderlich, dass es für die Beurteilung, ob ein Bestreiten mit Nichtwissen zulässig ist, grundsätzlich auf den Zeitpunkt ankommt, in dem sich eine Partei im Prozess zu erklären hat (*vgl. BAG, Beschluss vom 13. November 2007 - 3 AZN 449/07 - zitiert nach juris, dort Rn. 19 m.w.N.*). Auch von Verfassungs wegen ist deshalb gefordert, einer Partei nur aufzuerlegen, sich darüber zu erklären, was sie zum Zeitpunkt der notwendigen Erklärung tatsächlich weiß oder unter zumutbaren Voraussetzungen durch Erkundigungen feststellen kann (*BAG, a.a.O.*). Im Hinblick auf die Beendigung der Zusammenarbeit zwischen der Beklagten und Dr. im Jahr 2014 ist ein Bestreiten der Beklagten mit Nichtwissen in der Form des Nichtmehrwissens möglich.
- 252 Wird die behauptete Erklärung zu Gunsten der Kläger als erfolgt unterstellt, ergibt sich daraus kein Indiz für eine geschlechtsbedingte Ungleichbehandlung der Klägerin. Der

Hinweis auf eine bestehende Bindung der Beklagten an interne Vorgaben erfolgte geschlechtsneutral. Soweit die Beklagte mit männlichen Bewerbern in Einzelfällen höhere Einstiegsvergütungen vereinbarte, bestand auch für die Klägerin die Möglichkeit der Verhandlung.

- 253 (bb) Soweit die Klägerin in der Klageschrift behauptet, für männliche und ältere Kollegen hätten andere Regeln gegolten als ihr in dem Einstellungsgespräch gesagt worden seien, hat sie eine solche Regelhaftigkeit nicht substantiiert dargelegt. Die Klägerin hat nicht behauptet, dass die Beklagte grundsätzlich nur mit Männern höhere Einstiegsgehälter vereinbarte und mit Frauen grundsätzlich solche Gespräche ablehnte.
- 254 (cc) Ein Indiz für eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts ergibt sich nicht aus der zum 1. Januar 2010 erfolgten Erhöhung des Honorars um EUR. Weder aus der Höhe noch aus dem Zeitpunkt, zu dem die Erhöhung erfolgte, lassen sich Indizien dafür ableiten, dass die Klägerin geschlechtsbedingt benachteiligt wurde. Auch nach dem Vortrag der Klägerin hat die Beklagte weder regelhaft die Honorare der Redakteure zu einem bestimmten Zeitpunkt oder zu bestimmten Zeitpunkten, erhöht und nur die Klägerin oder weibliche Redakteurinnen ausgenommen noch wurden die Honorare bei männlichen Kollegen grundsätzlich in einem bestimmten oder größerem Umfang erhöht. Die Anhebung der Honorare erfolgte vielmehr zu unterschiedlichen Zeitpunkten in unterschiedlichem Umfang.
- 255 (dd) Bezogen auf den Zeitpunkt der Überführung in den Tarifvertrag 2. Kreis am 1. Juli 2010 hat die Klägerin keine Indizien für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung vorgetragen. Die zu diesem Zeitpunkt erfolgte Zuordnung zur Stufe 0 des Gehaltsbandes IV erfolgte in Anwendung des Tarifvertrages 2. Kreis, der in § 2 Abs. 3b eine an den Besitzstand anknüpfende Regelung vorsieht, die geschlechtsneutral formuliert ist.
- 256 Die Klägerin wird durch diese tarifliche Regelung auch nicht mittelbar benachteiligt.
- 257 Eine mittelbare Benachteiligung bezeichnet eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (*vgl. Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der RL 2006/54/EG*).

- 258 Der TV 2. Kreis enthält nicht solche dem Anschein nach neutrale Normen. Die Zuordnung zu den Stufen der Gehaltsbänder erfolgt allein nach dem Besitzstand. Diese Regelung ist geschlechtsneutral. Sie gilt gleichermaßen für weibliche wie männliche Redakteure.
- 259 Da die Klägerin keine ausreichenden Indizien für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung bei der Vergütung im Zeitpunkt der Überführung in den Tarifvertrag 2. Kreis dargelegt hat, erfolgt entgegen der Ansicht der Klägerin auch keine Perpetuierung einer solchen.
- 260 Die Klägerin hat nicht behauptet, dass nur Frauen in die Stufe 0 des Gehaltsbandes IV überführt worden seien. Nach dem — von der Klägerin bestrittenen — Vortrag der Beklagten wurden zwei Männer und die Klägerin in die Stufe 0 des Gehaltsbandes 1V eingestuft (Bl. 412 der Akten). Dies hat die Klägerin zwar bestritten, jedoch keinen abweichenden eigenen Sachvortrag geliefert.
- 261 (ee) Ein Indiz für eine Ungleichbehandlung ergibt sich nicht aus der von der Klägerin behaupteten höheren Vergütung männlicher Redakteure des Magazins Frontal21.
- 262 Soweit die Klägerin sich auf eine höhere Vergütung der im 3. Kreis beschäftigten Redakteure und beruft, hat sie deren Vergütung hochgerechnet auf ein Vollzeitäquivalent. Diese Redakteure sind aber nicht vollzeitig tätig. Anders als die Klägerin, die ein monatliches Honorar bezieht, ist deren monatliches Einkommen in erster Linie davon abhängig, in welchem zeitlichen Umfang sie bei der Beklagten arbeiten können. Die unterschiedliche Höhe der Vergütung ist daher als Indiz für eine geschlechtsbedingte unterschiedliche hohe Vergütung nicht geeignet.
- 263 Auch die unterschiedlich hohe Vergütung der im 2. Kreis beschäftigten männlichen Redakteure lässt bei unterstellter gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit aufgrund der im Tarifvertrag 2. Kreis vorgesehenen stufenabhängigen Vergütung nicht den Schluss zu, dass die Klägerin wegen ihres Geschlechts eine niedrigere Vergütung bezieht. Gleiches gilt für die festangestellten Redakteure des Magazins Frontal21. Der Umstand, dass die Vergütungen in Tarifverträgen festgelegt wurden, spricht dafür, dass die Unterschiede auf objektiven Faktoren beruhen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. *EuGH, Urteil vom 28. Februar 2013 - C 427/11 - [Kennedy] zitiert nach juris, dort Rn. 49 m.w.N.*). Nicht nur männliche sondern auch weibliche Redakteure des • 3. Kreises verdienen hochgerechnet auf ein Vollzeitäquivalent mehr als die Klägerin. Dass eine weibliche Redakteurin des 3. Kreises weniger verdienen soll als männliche Redakteure des

3. Kreises lässt nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit den Schluss zu, dass die Klägerin bei der Vergütung wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde.

- 264 (ff) Die Ausführungen der Gleichstellungsbeauftragten sowohl in ihrem Bericht 2013 (Anlage K 14) als auch im Bericht 2017 (Anlage K 170) lassen nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen, dass eine Benachteiligung der Klägerin bei der Vergütung wegen des Geschlechts erfolgt ist.
- 265 Aus Statistiken können sich grundsätzlich Indizien für eine Geschlechterdiskriminierung ergeben (*vgl. BAG, Urteil vom 22. Juli 2010 - 8 AZR 1012/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 68 m.w.N.*). Ausreichend für die Vermutungswirkung des § 22 AGG sind solche Indizien, die aus einem regelhaft einem Merkmalsträger gegenüber ausgeübten Verhalten auf eine solchermaßen (mit)motivierte Entscheidung schließen lassen. Eine Vermutung für ein derartig regelhaftes Verhalten kann sich aus statistischen Daten aber nur dann ergeben, wenn sie sich konkret auf den betreffenden Arbeitgeber beziehen und im Hinblick auf dessen Verhalten aussagekräftig sind. Gegen eine Berücksichtigung von Statistiken im Rahmen des § 22 AGG spricht nicht, dass damit möglicherweise von in der Vergangenheit erfolgten Diskriminierungen auf die Gegenwart geschlossen wird. Ein regelhaft einem Geschlecht gegenüber geübtes Verhalten kann gerade nur durch die Betrachtung der Vergangenheit ausgemacht werden (*BAG, a.a.O.*).
- 266 Die von der Gleichstellungsbeauftragten erstellten und ausgewerteten Statistiken fassen kein regelhaftes Verhalten der Beklagten in Bezug auf die Vergütung von weiblichen Mitarbeitern erkennen.
- 267 Danach sind 50,3 % der festangestellten Mitarbeiter Frauen, bei den freien Mitarbeitern liegt der Frauenanteil bei 46,3 %. Das Verhältnis der Geschlechter kann danach als ausgewogen bezeichnet werden. Die Verteilung männlicher und weiblicher Mitarbeiter auf die einzelnen Vergütungsgruppen ist unterschiedlich. So werden 1/3 aller männlichen und knapp 25 % aller weiblichen Beschäftigten in den Vergütungsgruppen 9 bis 11 des Tarifvertrages für Festangestellte beschäftigt. Daraus lässt sich jedoch keine regelhaft schlechtere Vergütung weiblicher Mitarbeiter ableiten.
- 268 Auch die Feststellungen der Gleichstellungsbeauftragten zu Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitquote und Inanspruchnahme von Elternzeit belegen eine solche nicht. Bezogen auf die Chefredaktion hat die Gleichstellungsbeauftragte die unterschiedliche Verteilung auf die Vergütungsgruppen auf Seite 23 ihres Berichtes 2013 dargestellt und dort unter anderem ausgeführt, dass rund 36 % der Frauen in den obersten

Vergütungsgruppen beschäftigt werden, während ca. 60 % der Männer in den obersten Vergütungsgruppen beschäftigt werden. Aus der sich anschließenden auf die Tätigkeit abstellende Auswertung ergibt sich, dass der höhere Anteil weiblicher Beschäftigter in den unteren Vergütungsgruppen auf den hohen Anteil von Frauen mit Sachbearbeitertätigkeit — 80 % der Sachbearbeiter sind Frauen — zurückzuführen ist und mit der Art der Tätigkeit zusammenhängt. Der höhere Anteil der Frauen in den unteren Vergütungsgruppen ist nicht als Indiz für eine geschlechtsbedingt schlechtere Vergütung der Klägerin geeignet, die dem Gehaltsband IV zugeordnet ist, was der Vergütungsgruppe 10 entspricht.

- 269 (gg) Der von der Klägerin herangezogene Abschiedsfilm für den seinerzeitigen Redaktionsleiter Dr. [Name] "Für eine Handvoll Rente" begründet keine Indizwirkung für die Annahme, dass die Klägerin bei der Vergütung wegen ihres Geschlechts von der Beklagten benachteiligt wurde.
- 270 Dieser Abschiedsfilm wurde, wie die Klägerin in ihrer Klageschrift zugesteht, in einer satirisch-humorvollen Weise aufgenommen. Ausgehend von dem Vortrag der Klägerin kamen in diesem Film sowohl Dr. [Name] als auch Mitarbeiter der Beklagten zu Wort. Die Äußerungen von Dr. [Name] in diesem Film zu „Frauen und Magazine“ (Klageschrift Blatt 11) geben, auch wenn sie humorig gemeint sein sollten und so verstanden werden können, ebenso eine bestimmte Einstellung des Erklärenden zu Frauen wieder wie auch die weiteren von der Klägerin zitierten Wortbeiträge von Mitarbeiterinnen (Klageschrift Seite 11). Wenn mit der Klägerin aus diesen Äußerungen des Dr. [Name] und den von den Mitarbeiterinnen wiedergegebenen Äußerungen des Dr. [Name] der Schluss gezogen wird, dass Dr. [Name] von Frauen im politischen Journalismus keine hohe Meinung hatte, so kann daraus noch kein Indiz für eine Benachteiligung der Klägerin bei ihrer Vergütung wegen ihres Geschlechtes abgeleitet werden. Diese exemplarisch wiedergegebenen Äußerungen und Verhaltensweisen eines Mitarbeiters können hier nicht isoliert betrachtet werden. So hat Dr. [Name] mit Schreiben vom 29. Juni 2009 für die Klägerin eine Honorarerhöhung beantragt, die mit EUR höher war als die von der Beklagten sodann gewährte. Auch hat Dr. [Name] in den der Klägerin erteilten Empfehlungsschreiben deren Leistung hervorgehoben und seine Wertschätzung zum Ausdruck gebracht.
- 271 (hh) Das von der Klägerin behauptete Fehlen von Ausschreibungen von freien Stellen ist als Indiz für eine Benachteiligung nicht geeignet.

- 272 Das Stellenbesetzungsverfahren ist bei der Beklagten in der Dienstvereinbarung über das Verfahren bei Stellenbesetzungen geregelt, diese gilt gemäß § 8 TV 2. Kreis auch für Mitarbeiter des 2. Kreises.
- 273 Das Unterbleiben einer Stellenausschreibung trifft Frauen wie Männer gleichermaßen.
- 274 Soweit das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 27. Januar 2011 (- 8 AZR 483/09 - zitiert nach juris, dort Rn. 30) ausgeführt hat, dass die Gefahr diskriminierender Entscheidungen mangels Transparenz groß sei, wenn mangels Ausschreibung kein Bewerbungsverfahren durchgeführt werde, bezog sich dies auf eine Beförderungsentscheidung.
- 275 Selbst wenn die Beklagte die Stelle, auf die die Klägerin eingestellt worden ist, und auch später Stellen nicht ausgeschrieben haben sollte, ist eine Indizwirkung für *eine* Benachteiligung der Klägerin in Bezug auf ihre Vergütung wegen ihres Geschlechts nicht ersichtlich.
- 276 (ii) Die von der Klägerin behauptete fehlende Funktionsfähigkeit der von der Beklagten eingerichteten Beschwerdestelle ist nicht geeignet, eine Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts zu indizieren.
- 277 Gemäß § 13 Abs. 1 S. 1 AGG haben Beschäftigte das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.
- 278 Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten (vgl. *Schleusener/Suckow/Plum*, 5. Auflage, § 13 AGG Rn. 13 m.w.N.).
- 279 Weder das Fehlen einer Beschwerdestelle noch deren — behauptete — fehlende Funktionsfähigkeit sind als Indizien für eine Benachteiligung geeignet.
- 280 Zuständige Stelle im Sinne des § 13 Abs. 1 S. 1 AGG ist auch die Gleichstellungsbeauftragte (vgl. *Buschmann in Däubler/Bertzbach*, AGG, 4. Aufl. § 13 Rn. 22). Vorliegend hat sich die Klägerin 2012 an die Gleichstellungsbeauftragte gewandt, die ihr mit E-Mail vom 4. April 2012 (Anl. K 20 Bl. 207 d. A.) antwortete, und hat somit das ihr zustehende Beschwerderecht ausüben können.

- 281 (jj) Das Entlohnungssystem der Beklagten indiziert vorliegend nicht eine Benachteiligung der Klägerin bei der Vergütung wegen des Geschlechts, da dieses entgegen der Ansicht der Klägerin nicht intransparent ist.
- 282 Die Beklagte wendet für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen die für diese bestehenden tariflichen Regelungen an. Soweit sie in Einzelfällen mit Beschäftigten davon abweichende Vergütungen vereinbart hat, weil z.B. der Beschäftigte ein Angebot eines Dritten erhalten hatte, das über dem der Beklagten lag, oder der Beschäftigte bei der Einstellung eine höhere Vergütung im Hinblick auf das zuvor erzielte Entgelt verhandelt hat, folgt daraus nicht bereits eine fehlende Transparenz des Vergütungssystems. Die Tarifverträge enthalten Mindestbedingungen, die Möglichkeit der Vereinbarung übertariflicher Leistungen ist im Anwendungsbereich eines Tarifvertrages nicht ausgeschlossen.
- 283 (kk) Die von der Beklagten erteilte Auskunft vom 12. März 2015 stellt vorliegend kein Indiz für eine Benachteiligung der Klägerin bei der Vergütung wegen des Geschlechts dar.
- 284 Es kann ein Indiz darstellen, wenn ein Arbeitgeber bei der Auskunftserteilung Gründe angibt, die im Widerspruch zu seinem sonstigen Verhalten stehen (*vgl. BAG, Urteil vom 21. Juni 2016 - 8 AZR 364/11 - zitiert nach juris, dort Rn. 49*). Im Rahmen der ersten Stufe der Darlegungslast des § 22 AGG ist zu prüfen, ob eine erteilte, aber widersprüchliche oder unzulässige Auskunft gegeben wurde (*BAG, a.a.O.*).
- 285 Die der Klägerin auf ihr Schreiben vom 12. Januar 2015 erteilte Auskunft der Beklagten ist weder widersprüchlich noch unzulässig. Die Beklagte hat der Klägerin mit Schreiben vom 12. März 2015 erläutert, dass für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen — fest angestellte Mitarbeiter, freie Mitarbeit im 2. Kreis und freie Mitarbeit im 3. Kreis — unterschiedliche Eingruppierungsregelungen gelten und sich unterschiedliche Vergütungen bereits aus den unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ergeben würden. Des Weiteren verweist die Beklagte in diesem Schreiben auf die die Zuordnung zu den Gehaltsbändern betreffenden tariflichen Regelungen. Diese Auskunft ist in sich schlüssig, Widersprüche sind nicht ersichtlich.
- 286 Indizwirkung können auch gegebene, aber wechselnde Begründungen des Arbeitgebers für eine getroffene benachteiligende Maßnahme haben (*vgl. BAG, a.a.O. Rn. 50*).

- 287 Vorliegend hat die Beklagte entgegen der Ansicht der Klägerin ihre Begründung nicht geändert. Die Beklagte hat, wie oben ausgeführt, in ihrem Schreiben vom 12. März 2015 auf die unterschiedlichen tariflichen Regelungen verwiesen_
- 288 Soweit die Klägerin einen Wechsel der Begründung der Beklagten in Bezug auf die Verhandelbarkeit der Vergütung freier Mitarbeiter sieht, so hat die Beklagte vorgetragen, dass die Vergütung freier Mitarbeiter im Rahmen der sich aus dem TV 3. Kreis ergebenden Spannbreiten verhandelt wurde und werde.
- 289 (II) Die von der Klägerin behauptete Verweigerung von Informationen seitens der Beklagten ist vorliegend nicht als Indiztatsache für eine Benachteiligung der Klägerin bei der Vergütung wegen des Geschlechts geeignet.
- 290 Die Verweigerung jeden Zugangs zu Informationen durch einen Beklagten kann ein Gesichtspunkt sein, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, ausnahmsweise heranzuziehen ist (*vgl. BAG, Urteil vom 15. Dezember 2016 - 8 AZR 418/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 48 mit Hinweis auf EuGH, Urteil vom 19. April 2012 - C-415/10 - [Meister] Rn. 47*).
- 291 Die Beklagte hat der Klägerin auf ihre vorprozessuale Anfrage hin mit Schreiben vom 12. März 2015 Auskunft erteilt.
- 292 (g) Die von der Klägerin vorgetragene Umstände lassen auch in einer Gesamtschau nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen, dass ihr Geschlecht (mit)ursächlich für die Höhe der Vergütung gewesen ist.
- 293 Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (*vgl. Urteil vom 24. April 2008 - 8 AZR 257/07 - Rn. 41, seinerzeit zu § 611a Abs. 1 S. 3 BGB a.F.; Urteil vom 26. Juni 2014 - 8 AZR 547/13 - Rn. 34; Urteil vom 7. Juli 2011 - 2 AZR 396/10 - Rn. 34, jeweils zitiert nach juris*) ist vom Gericht dann, wenn von dem benachteiligten Arbeitnehmer Hilfstatsachen vorgetragen werden, welche jeweils für sich allein betrachtet nicht ausreichen, um die Vermutungswirkung gemäß § 22 AGG herbeizuführen, eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen, ob diese Hilfstatsachen im Zusammenhang gesehen geeignet sind, die Vermutungswirkung zu begründen. Die Gesamtschau der einzelnen Umstände des Einzelfalles oder der Handlungsweise bzw. der Äußerungen des Arbeitgebers können eine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung begründen und damit die Vermutungswirkung des §§ 22 AGG entfalten (*BAG, Urteil vom 24. April 2008, a.a.O.*).

- 294 Sinn der Gesamtbetrachtung ist es, für sich genommen den Richter nicht von der überwiegenden Wahrscheinlichkeit geschlechtsdiskriminierender Motive überzeugende Indizien darauf zu überprüfen, ob sie in der Gesamtschau eine entsprechende Überzeugung erbringen. Aus welchen Bereichen diese Indizien stammen, ist hierfür nicht von Bedeutung. Gerade wenn die Vermutung im konkreten Fall mit einer diskriminierenden Grundhaltung des Arbeitgebers begründet wird, ist dem immanent, dass die einzelnen Umstände aus verschiedenen Teilbereichen stammen und sich weder zeitgleich ereignen noch von denselben Personen gesetzt worden sind. Der innere Zusammenhang der vorgebrachten Tatsachen ist nicht Voraussetzung der Vermutung einer gesetzwidrigen Benachteiligung. Vielmehr kann sich gerade erst aus diesen Tatsachen eine "Benachteiligungskultur" im Unternehmen ergeben (*vgl. BAG, Urteil vom 27. Januar 2011 - 8 AZR 483/09 - Rn. 39*).
- 295 Entgegen der Ansicht der Klägerin kann eine Benachteiligungskultur bei der Beklagten nicht festgestellt werden.
- 296 (aa) Einzubeziehen in die Gesamtschau sind die von der Klägerin behaupteten Äußerungen des seinerzeitigen Redaktionsleiters Dr. [Name] im Einstellungsgespräch, eine von der Klägerin behauptete Frauen benachteiligende Grundeinstellung des Dr. [Name]. Äußerungen in den Abschiedsfilmen für Dr. [Name] und Frau [Name] die behauptete Reaktion des Dr. [Name] auf ihre Ankündigung, die Gleichstellungsbeauftragte einzuschalten, das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter insgesamt und in der Chefredaktion sowie bei Redakteuren mit besonderer Verantwortung, die nach dem Gehaltsband IV vergütet werden, die behauptete fehlende Ausschreibung freier Stellen, die behauptete unterschiedliche Vorgehensweise der Beklagten bei der Anrechnung von Dienstjahren im Zusammenhang mit Festeinstellungen von Redakteuren, eine von der Klägerin gesehene Intransparenz des Vergütungssystems, Erklärungen der Gleichstellungsbeauftragten in deren Berichten für 2013 und 2017, die behauptete Verweigerung von Informationen, die zahlenmäßige Unterrepräsentation von Beitragsmacherinnen sowie die von der Klägerin herangezogenen Äußerungen des Chefredakteurs zur Quote und Mobilitätsbereitschaft von Frauen, die Äußerungen des Intendanten im Zusammenhang mit der Wedel-Affäre und die Negativpreise, welche die Beklagte erhalten hat.
- 297 (bb) Aus diesen Umständen ergibt sich kein Verhaltensmuster, das Frauen wegen ihres Geschlechts diskriminiert und keine Benachteiligungskultur der Beklagten. Insoweit kommen nur Handlungen in Betracht, die der Beklagten zuzurechnen sind.

- 298 Aus ihnen ergibt sich nicht eine Wahrscheinlichkeit, dass diskriminierende Erwägungen als Teil des Motivbündels die Entscheidung der Beklagten über die Höhe der Vergütung der Klägerin mitbeeinflusst haben.
- 299 4. Die weiteren im Rahmen der Stufenklage gestellten Auskunftsansprüche waren abzuweisen, da die Klägerin mangels eines dem Auskunftsanspruch zu Grunde liegenden Leistungsanspruchs von der Beklagten die dort jeweils begehrte Auskunft nicht beanspruchen kann.
- 300 C. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten ein Auskunftsanspruch gemäß § 10 EntgTranspG nicht zu.
- 301 1. Da die im Rahmen der Stufenklage geltend gemachten Auskunftsansprüche (Anträge zu II. 2.a. bis 9.a) abzuweisen sind, fallen die erstmals in der Berufungsinstanz gestellten Hilfsanträge auf Auskunft nach § 10 EntgTranspG (Anträge zu VI.) zur Entscheidung an.
- 302 2. Die Klageänderung ist zulässig.
- 303 Die nachträgliche Geltendmachung eines Hilfsantrages ist eine objektive Klagehäufung, auf die die Vorschriften über die Klageänderung nach §§ 533, 263, 264 ZPO entsprechend anwendbar sind (*vgl. BAG, Urteil vom 14. Juni 2017 - 10 AZR 308/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 38, rn.w.N.*).
- 304 a. Eine Einwilligung der Beklagten gemäß § 533 Nr. 1 ZPO liegt nicht vor. Die Beklagte hat der Klageänderung ausdrücklich widersprochen.
- 305 b. Die Klageänderung ist jedoch sachdienlich im Sinne des § 533 Nr. 1 ZPO.
- 306 Maßgeblich für die nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilende Sachdienlichkeit ist der Gedanke der Prozesswirtschaftlichkeit, für den es entscheidend darauf ankommt, *ob* und inwieweit die Zulassung der Klageänderung zu einer sachgemäßen und endgültigen Erledigung des Streits zwischen den Parteien führt, der den Gegenstand des anhängigen Verfahrens bildet und einem andernfalls zu erwartenden weiteren Rechtsstreit vorbeugt (*vgl. BAG, Urteil vom 14. Juni 2017 - 10 AZR 308/15 zitiert nach juris, dort Rn. 39*).
- 307 Danach ist vorliegend die Sachdienlichkeit zu bejahen. Die Klägerin macht einen weiteren auf eine andere Anspruchsgrundlage gestützten Auskunftsanspruch geltend.

- 308 Mit der Zulassung der Klageänderung kann ein weiterer Streit der Parteien vermieden werden. Dass die Beklagte im Fall der Zulassung der Klageänderung eine Tatsacheninstanz verliert, steht der Sachdienlichkeit nicht entgegen (*vgl. insoweit BGH, Urteil vom 27. Januar 2012 - V ZR 92/11 - zitiert nach Rn. 15 m.w.N.*).
- 309 c. Die Klageänderung wird auch im Sinne von § 533 Nr. 2 ZPO auf Tatsachen gestützt, die die Kammer ihrer Verhandlung und Entscheidung über die Berufung der Klägerin zu Grunde zu legen hat. Mit dem auf § 10 EntgTranspG gestützten Auskunftsanspruch hat die Klägerin einen anderen Streitgegenstand in das Verfahren eingeführt. Die insoweit von der Klägerin neu eingeführte Tatsache ihres Antrages auf Auskunft, gerichtet mit Schreiben vom 1. August 2018 an den Personalrat, ist unstreitig und damit im Berufungsverfahren zu berücksichtigen, § 67 Abs. 3 ArbGG.
- 310 d. Der unter VI. 1. gestellte Auskunftsantrag ist zulässig. Insbesondere ist er hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
- 311 3. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten ein Auskunftsanspruch gemäß § 10 EntgTranspG nicht zu, da die Klägerin als freie Mitarbeiterin nicht unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fällt.
- 312 a. Nach § 10 EntgTranspG haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 zur Überprüfung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes.
- 313 b. Die Klägerin ist nicht Beschäftigte im Sinne des § 5 EntgTranspG.
- 314 aa. Danach sind Beschäftigte im Sinne des Gesetzes Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Nr. 1), Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (Nr. 2), Richterinnen und Richter des Bundes (Nr. 3), Soldatinnen und Soldaten (Nr. 4), die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (Nr. 5) sowie die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten (Nr. 6). Freie Mitarbeiter oder arbeitnehmerähnliche Personen sind dort nicht genannt.
- 315 bb. Die Klägerin wird von der Beklagten als freie Mitarbeiterin im 2. Kreis beschäftigt, sie ist keine Arbeitnehmerin. Insoweit wird auf das oben unter III.A. Ausgeführte verwiesen.
- 316 cc. Als freie Mitarbeiterin im 2. Kreis ist sie eine arbeitnehmerähnliche Person.

- 317 Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. Beschluss vom 21. Dezember 2010 - 10 AZB 14/10 - zitiert nach juris, dort Rn. 8*) sind arbeitnehmerähnliche Personen Selbstständige. An die Stelle der das Arbeitsverhältnis prägenden persönlichen Abhängigkeit tritt das Merkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit. Wirtschaftliche Abhängigkeit ist regelmäßig gegeben, wenn der Beschäftigte auf die Verwertung seiner Arbeitskraft und die Einkünfte aus der Tätigkeit für den Vertragspartner zur Sicherung seiner Existenzgrundlage angewiesen ist. Eine arbeitnehmerähnliche Person kann für mehrere Auftraggeber tätig sein, wenn die Beschäftigung für einen von ihnen überwiegt und die daraus fließende Vergütung die entscheidende Existenzgrundlage darstellt. Der wirtschaftlich Abhängige muss außerdem seiner gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig sein (*BAG, a.a.O. m.w.N.*).
- 318 Die Klägerin erfüllt diese Voraussetzungen und ist als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen. Sie war zumindest in den letzten Jahren überwiegend für die Beklagte und nur in geringem Umfang für Dritte tätig und hat ihre Einkünfte überwiegend von der Beklagten bezogen.
- 319 dd. Das Entgelttransparenzgesetz gilt nicht für arbeitnehmerähnliche Personen. Diese fallen nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich dieses Gesetzes. Dies folgt sowohl aus dem Wortlaut des § 5 EntgTranspG als auch aus der Systematik und der Entstehungsgeschichte.
- 320 Der einfach-gesetzlichen Auslegung ist der Wortlaut der Vorschrift, der systematische Gesamtzusammenhang, die Entstehungsgeschichte und der Zweck, soweit er im Gesetz seinen Niederschlag gefunden hat, zu Grunde zu legen (*vgl. BAG, Urteil vom 15. November 2011 - 9 AZR 348/10 - zitiert nach juris, dort Rn. 33 m.w.N.*).
- 321 (1) Der Wortlaut des § 5 Abs. 2 EntgTranspG ist eindeutig. Arbeitnehmerähnliche Personen sind dort nicht genannt. § 5 Abs. 2 EntgTranspG enthält eine abschließende Regelung. Die unter das Entgelttransparenzgesetz fallenden Personengruppen werden dort aufgeführt. Ein eine beispielhafte Aufzählung einleitender Zusatz wie „beispielsweise“ oder „insbesondere“ fehlt.
- 322 (2) Der Gesetzeszusammenhang spricht ebenfalls dafür, dass arbeitnehmerähnliche Personen nicht zu den Beschäftigten im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes zählen. Anders als im Entgelttransparenzgesetz werden in § 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, ausdrücklich genannt.

- 323 (3) Der Entstehungsgeschichte ist eindeutig der Wille des Gesetzgebers zu entnehmen, dass arbeitnehmerähnliche Personen nicht dem persönlichen Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes unterfallen sollen.
- 324 (a) Der Entstehungsgeschichte einer Vorschrift kommt für deren Auslegung nur insofern Bedeutung zu, als sie die Richtigkeit einer nach dem Wortlaut und Sinnzusammenhang ermittelten Auslegung bestätigt oder Zweifel behebt, die auf diesem Weg allein nicht ausgeräumt werden können (*BAG, Urteil vom 21. September 2006 - 2 AZR 840/05 - zitiert nach juris, dort Rn. 24 m.w.N.*). Der sogenannte Wille des Gesetzgebers bzw. der am Gesetzgebungsverfahren Beteiligten kann hiernach bei der Interpretation nur berücksichtigt werden, wie er im Gesetzestext Niederschlag gefunden hat. Nicht entscheidend ist deshalb die subjektive Vorstellung der am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Organe oder einzelner ihrer Mitglieder über die Bedeutung der Bestimmung. Die Materialien dürfen deshalb nicht dazu verleiten, die subjektiven Vorstellungen der gesetzgebenden Instanzen dem objektiven Gesetzesinhalt gleichzusetzen (*BAG, a.a.O. m.w.N.*).
- 325 (b) Den Gesetzesmaterialien ist die Entscheidung des Gesetzgebers zu entnehmen, den persönlichen Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes nicht auch auf arbeitnehmerähnliche Personen zu erstrecken.
- 326 Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern (im Folgenden: Referentenentwurf) sah vor, dass Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten auch die Personen sind, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. In dem Referentenentwurf wird dazu ausgeführt, dass der Beschäftigtenbegriff dieses Gesetzes sich an der Definition des § 6 Abs.1 S. 1 AGG orientiert. Danach sind Beschäftigte im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Nr. 1), die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (Nr. 2), und Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesem gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (Nr. 3).
- 327 Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung (vgl. BT- Drs. 18/11133) sah vor, dass neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten auch Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der sonstigen der

Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (Nr. 2), Richterinnen und Richter des Bundes (Nr. 3), und die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten (Nr. 6) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind. Die Personengruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen wird dort nicht mehr genannt.

- 328 In der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage von Abgeordneten (vgl. BT-Drs. 18/11590) wird die Herausnahme der arbeitnehmerähnlichen Personen aus § 5 Abs. 2 des Gesetzesentwurfes damit erläutert, dass arbeitnehmerähnliche Personen vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst werden und ein darüber hinausgehender Grund, der die Einbeziehung auch dieser Beschäftigtengruppe in den Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes zwingend erforderlich machen würde, sich nicht feststellen lasse.
- 329 In der Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages (WD 6 — 300 014/17) wird dazu ausgeführt, dass die aus einer Tätigkeit als arbeitnehmerähnliche Person erzielte Vergütung mit einem Arbeitsentgelt und dessen Bestandteilen nicht vergleichbar sei (dort Seite 10, 3.4. Beschäftigtenbegriff).
- 330 Eine Auslegung der Norm gegen den so erkennbar gewordenen Willen des Gesetzgebers scheidet aus. Der Entstehungsgeschichte der Regelung ist zu entnehmen, dass der Gesetzgeber bewusst die arbeitnehmerähnlichen Personen aus dem persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes herausgenommen hat.
- 331 ee. Etwas anderes folgt nicht aus dem Gebot unionsrechtskonformer Auslegung. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG kann nicht dahingehend ausgelegt werden, dass arbeitnehmerähnliche Personen dem persönlichen Geltungsbereich der Norm unterfallen.
- 332 (1) Das Entgelttransparenzgesetz setzt die in Art. 157 AEUV enthaltene Verpflichtung der EU-Mitgliedstaaten, die Anwendung des Gebots des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen, in nationales Recht um (*Zimmer in Däubler/Bertzbach, AGG, 4. Auflage, Einl. zum EntgTranspG Rn. 2; BT-Drs. 18/11133, VI. S. 26*).
- 333 Nach in der Literatur vertretener Ansicht (vgl. *Schlachter in Erfurter Kommentar 2019 § 5 EntgTranspG Rn. 6; Oerder/Wenckebach, Basis Kommentar zum EntgTranspG, § 5 Rn. 13*) dient das Entgelttransparenzgesetz darüber hinaus der Umsetzung der

Richtlinie 2006/54/EG, so dass der unionsrechtlich einheitliche Arbeitnehmerbegriff anzuwenden sei.

- 334 (2) Auch bei Annahme einer sich nach dieser Meinung ergebenden Pflicht zur unionsrechtskonformen Auslegung führt diese vorliegend nicht dazu, dass auch arbeitnehmerähnliche Personen als Beschäftigte im Sinne des § 5 EntgTranspG anzusehen sind.
- 335 (a) Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in der Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, und ihre Pflicht, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten obliegen (*vgl. Urteil vom 19. April 2016 - C - 441/14 - [Dansk Industri] zitiert nach juris, dort Rn. 30 mit Hinweis auf Urteile von Colson und Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, Rn. 26, und Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 47*).
- 336 Die mit der Auslegung des nationalen Rechts betrauten nationalen Gerichte müssen bei dessen Anwendung sämtliche nationalen Rechtsnormen berücksichtigen und die im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden anwenden, um seine Auslegung so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck der fraglichen Richtlinie auszurichten, damit das von ihr festgelegte Ergebnis erreicht und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachgekommen wird (*vgl. vgl. Urteil vom 19. April 2016 - C - 441/14 - [Dansk Industri] zitiert nach juris, dort Rn. 31 mit Hinweis auf Urteile Pfeiffer u. a, C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 113 und 114, sowie Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 48*).
- 337 Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes unterliegt der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts bestimmten Schranken. So findet die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts das Unionsrecht heranzuziehen, ihre Schranken in den allgemeinen Rechtsgrundsätzen und darf nicht als Grundlage für eine Auslegung contra legem des nationalen Rechts dienen (*vgl. EuGH, Urteil vom 19. April 2016 - C - 441/14 - [Dansk industri] zitiert nach juris, dort Rn. 32 mit Hinweis auf Urteile Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 100, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 25, und Association de médiation sociale, C-17⁶/12, EU:C:2014:2, Rn. 39*).

- 338 (b) Der Gesetzgeber hat, wie sich aus der oben dargestellten Entstehungsgeschichte des § 5 EntgTranspG ergibt, die arbeitnehmerähnlichen Personen bewusst nicht als Beschäftigte in diesem Paragrafen dieses Gesetzes aufgeführt und in den Geltungsbereich dieses Gesetzes aufgenommen. Eine Auslegung entgegen dem klaren Wortlaut, der Systematik und Entstehungsgeschichte ist nach den oben genannten Grundsätzen des Europäischen Gerichtshofes *zur unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts vorliegend nicht möglich.*
- 339 ff. Etwas anderes ergibt sich nicht aus dem Gesichtspunkt der Unanwendbarkeit nationaler Normen, die gegen Unionsprimärrecht verstoßen. Wenn zu Gunsten der Klägerin unterstellt wird, dass der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff auch arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des deutschen Arbeitsrechts zum Status von Beschäftigten umfasst, führt dies gleichwohl nicht dazu, dass die in § 5 EntgTranspG vorgesehene Ausnahme von arbeitnehmerähnlichen Personen aus dem persönlichen Anwendungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes zur Unanwendbarkeit des § 5 Abs. 1 EntgTranspG insoweit führt.
- 340 Steht nationales Recht Unionsprimärrecht entgegen und kann es nicht unionsrechtskonform ausgelegt werden, muss in einem solchen Fall die entgegenstehende nationale Norm unanwendbar bleiben (*vgl. EuGH, Urteil vom 19. Januar 2010 - C - 555/07 - [Kücükdeveci] zitiert nach juris, dort Rn. 53*).
- 341 Art. 157 AEUV zielt auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben ab und nach Art. 157 AEUV hat jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.
- 342 Den unionsrechtlichen Vorgaben ist der deutsche Gesetzgeber durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nachgekommen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2006/154/EG, deren Ermächtigungsgrundlage Art. 157 Abs. 3 AEUV ist.
- 343 Ziel des Entgelttransparenzgesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Das Gesetz soll dazu dienen, den rechtlichen Rahmen zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes zu verbessern und die im Gesetz genannten Mittel diesem Personenkreis zur Verfügung zu stellen, um gegebenenfalls den Darlegungsanforderungen gerecht zu werden.

- 344 Art. 157 AEUV gibt nicht vor, dass es einen solchen Auskunftsanspruch geben muss. Es ist Aufgabe der Mitgliedstaaten, die für die Realisierung des Lohnleichheitsgebots erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.
- 345 Ein Auskunftsanspruch, wie er im Entgelttransparenzgesetz vorgesehen ist, ist zur Durchsetzung des Lohnleichheitsgebots des Art. 157 AEUV nicht zwingend erforderlich.
- 346 Die volle Wirksamkeit des Art. 157 AEUV kann auch mit anderen Mitteln erreicht werden, beispielsweise mit Beweislastregelungen wie in § 22 AGG vorgesehen.
- 347 c. Da die Klägerin nicht Beschäftigte im Sinne des § 5 EntgTranspG ist, kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte passiv legitimiert ist bei einem Streit darüber, ob der Personalrat als gesetzlich vorgesehener Auskunftspflichtiger die Auskunft vollständig erteilt oder wenn er sie verweigert hat (*vgl. zum Meinungsstreit: Bauer/Krieger/Günther, AGG und EntgTranspG, 5. Aufl. § 14 EntgTranspG Rn. 7 ff, 19, 20; Hinrichs in Däubler/Bertzbach, AGG, 4. Aufl. § 14 EntgTranspG, Rn. 9 — 11; Holler, NZA 2017, S. 822, 823*). Gleichfalls kann dahingestellt bleiben, ob die Klägerin mit allen als Beitragsmachern tätigen männlichen Redakteuren des 2. Kreises der Redaktion Frontal21 oder nur mit den in das gleiche Inhaltsband eingeordneten männlichen Redakteuren mit besonderer Verantwortung vergleichbar ist im Sinne des § 4 Abs. 1 und Abs. 2 EntgTranspG.
- 348 4. Der erste Hilfsantrag ist wie auch die weiteren Hilfsanträge abzuweisen, da die Klägerin als freie Mitarbeiterin nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich des § 5 EntgTranspG fällt.
- 349 D. Der Klägerin stehen gegenüber der Beklagten die mit den Anträgen zu III.1. bis 8. geltend gemachten Ansprüche auf künftige Leistung nicht zu, da sie einen dem Auskunftsanspruch zu Grunde liegenden Anspruch auf weitere Vergütung nicht dargelegt hat. Insoweit wird auf das oben unter III.B.3.c. Ausgeführte Bezug genommen.
- 350 E. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung wegen ihres Geschlechts, da sie keine Indizien für eine solche Benachteiligung dargelegt hat.

- 351 1. Der auf Zahlung einer Entschädigung gerichtete Klageantrag ist zulässig, insbesondere ist er hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
- 352 Die Klägerin hat einen bezifferten Mindestbetrag gefordert. Damit hat sie die Höhe der Entschädigung in das Ermessen des Gerichts gestellt.
- 353 Die Klägerin durfte die Höhe der von ihr begehrten Entschädigung in das Ermessen des Gerichts stellen. § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG räumt dem Gericht bei der Höhe der Entschädigung einen Beurteilungsspielraum ein, weshalb eine Bezifferung des Zahlungsantrags nicht notwendig ist (*vgl. BAG, Urteil vom 17. Dezember 2015 - 8 AZR 421/14 - zitiert nach juris, dort Rn. 13*). Die Klägerin hat auch Tatsachen benannt, die das Gericht bei der Bestimmung des Betrags heranziehen soll und die Größenordnung der geltend gemachten Forderung, die sie im Berufungsverfahren mit mindestens 80.000 Euro bestimmt hat, angegeben.
- 354 2. Die Klage auf Entschädigung ist jedoch nicht begründet.
- 355 a. Der persönliche Anwendungsbereich des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist eröffnet.
- 356 aa. Die Klägerin ist Beschäftigte im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG.
- 357 Danach sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.
- 358 Eine wirtschaftliche Unselbstständigkeit ist gegeben, wenn die Beschäftigung für einen der Auftraggeber wesentlich ist und die hieraus fließende Vergütung die entscheidende Existenzgrundlage für den Dienstverpflichteten darstellt (*vgl. BAG, Beschluss vom 11. April 1997 - 5 AZB 33/96 -*).
- 359 Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Die Klägerin war zumindest in den letzten Jahren überwiegend für die Beklagte und nur im geringen Umfang für Dritte tätig und hat ihre Einkünfte überwiegend von der Beklagten bezogen.
- 360 bb. Die Beklagte ist Arbeitgeberin im Sinne des § 6 Abs. 2 S. 1 AGG.
- 361 b. Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus, wobei § 7 Abs. 1 AGG sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen verbietet. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine

Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Demgegenüber liegt nach § 3 Abs. 2 AGG eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes - was auch eine Benachteiligung wegen mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe einschließt - gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (*vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 19 m.w.N.*)

- 362 Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG erfasst allerdings nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG genannten Grund muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen. Soweit es um eine unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG geht, ist hierfür nicht erforderlich, dass der betreffende Grund i.S.v. § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG an einen Grund i.S.v. § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei die bloße Mitursächlichkeit genügt. Geht es hingegen um eine mittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG, ist der Kausalzusammenhang dann gegeben, wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Halbs. 1 AGG erfüllt sind, ohne dass es einer direkten Anknüpfung an einen Grund i.S.v. § 1 AGG oder eines darauf bezogenen Motivs bedarf (*vgl. SAG, a.a.O., Rn. 20 m.w.N.*)
- 363 § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat (*vgl. BAG, a.a.O., Rn. 21*)
- 364 Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen

lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (*vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 22; BAG, Urteil vom 26. Januar 2017 - 8 AZR 73/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 25 m.w.N.; EuGH, Urteil vom 25. April 2013 - C-81/12 - [Asociatia ACCEPT] Rn. 50; vgl. auch EuGH, Urteil vom 19. April 2012 - C-415/10 - [Meister] Rn. 42, 44 f.*).

- 365 c. Die Klägerin hat keine Indizien vorgetragen, die für sich allein betrachtet oder in der Gesamtschau aller Umstände mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass zwischen der Höhe der Vergütung der Klägerin und ihrem Geschlecht der nach § 7 Abs. 1 AGG erforderliche Kausalzusammenhang bestand. Insoweit wird auf das oben unter III. B. 3. c. bb. Ausgeführte Bezug genommen.
- 366 d. Die Klägerin kann von der Beklagten eine Entschädigung nicht wegen von ihr vorgetragene Handlungen der Beklagten verlangen, die nach Geltendmachung ihres Auskunftsbegehrens und/oder nach Klageerhebung erfolgten und die die Klägerin als Maßregelung im Sinne des § 16 AGG ansieht.
- 367 Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor. Dieses ist im § 7 AGG geregelt. Danach dürfen Beschäftigte nicht wegen eines im § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden.
- 368 Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach Abschnitt 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen, § 16 Abs. 1 S. 1 AGG.
- 369 § 16 AGG enthält kein „Benachteiligungsverbot“, sondern ein „Maßregelungsverbot“, das von § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG nicht in Bezug genommen wird (*vgl. BAG, Urteil vom 18. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 86*). Dies wird auch durch die in § 16 Abs. 3 AGG getroffene Regelung bestätigt, die für das Maßregelungsverbot ausdrücklich die entsprechende Anwendung von § 22 AGG anordnet (*BAG, a.a.O.*). Einer solchen Regelung hätte es nicht bedurft, wenn § 22 AGG ohne weiteres auch auf Ansprüche Anwendung fände, die keine Benachteiligung wegen eines im § 1 AGG genannten Grundes und damit keinen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraussetzen (*BAG, a.a.O, m.w.N.*).

- 370 e. Soweit die Klägerin eine Benachteiligung in Erklärungen des Justitiars in der Klageerwiderung vom 8. Mai 2015 (Bl. 254) sowie in Erklärungen des Herrn in dem Schreiben vom 3. März 2016 (Anl. K 55, Bl. 1279) sieht, ist nicht ersichtlich, dass die Klägerin eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfahren hat.
- 371 Die Beklagte hat auf die Erklärung der Klägerin in der Klageschrift, dass sie über Informationen bzw. Dokumente verfüge, bei denen es sich um Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse handle, in ihrer Klageerwiderung entgegnet, dass eine Verletzung des Dienstvertrages im Raum stehe und dass das Verhalten der Klägerin arbeitsrechtlich und ggfs. strafrechtlich noch zu bewerten sei. In dem Schreiben vom 3. März 2016 schlägt Herr eine vergleichsweise Regelung vor und führt in diesem Zusammenhang aus, dass die Erfahrung gezeigt habe, dass langjährige Arbeitsrechtsstreitigkeiten häufig zu wechselseitigen Belastungen des Beschäftigungsverhältnisses führen können und demgegenüber ein frühzeitiger Vergleich diese Angelegenheit im Interesse einer für beide Seiten gedeihlichen Zusammenarbeit befrieden könne.
- 372 Es ist nicht ersichtlich, dass die Klägerin durch diese Erklärungen eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfahren hat oder erfahren würde.
- 373 Gleiches gilt für von der Klägerin behauptete Äußerungen von Frau am 27. Mai 2016 im Rahmen des gemeinsamen Mittagessens.
- 374 f. Der Klägerin steht ein Entschädigungsanspruch gern. § 15 Abs. 2 AGG nicht deshalb zu, weil sie von der Beklagten auf ihre Bewerbung um die Stelle der Leitung des Auslandsstudios in Rio de Janeiro nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist.
- 375 Die Klägerin hat die erforderliche Kausalität zwischen einer Benachteiligung und einem Grund i.S.d. § 1 AGG nicht dargetan.
- 376 Ob die Dienstvereinbarung über das Verfahren bei Stellenbesetzungen vom 1. Juli 2010 (DV Stellenbesetzung, Anl. K 74), die unter Nr. 2 vorsieht, dass mit allen dem Landespersonalvertretungsgesetz unterliegenden internen Bewerbern/innen sowie mit Bewerbern/innen, die dem Geltungsbereich des TV 2. Kreis unterfallen, nach Ablauf der Ausschreibungsfrist und vor einer Auswahlentscheidung Gespräche zu führen sind, im Hinblick auf die Besetzung der Stelle der Studioleitung vorliegend nicht anwendbar ist, wie die Beklagte unter Hinweis auf §§ 81, 114 Abs. 2 PersVG RhPf meint, kann vorliegend dahingestellt bleiben.

- 377 Die Klägerin hat keine Indizien dafür vorgetragen, dass sie aufgrund ihres Geschlechts nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist.
- 378 g. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Klägerin die Frist des § 15 Abs. 4 AGG sowie die Klagefrist des §§ 61b Abs. 1 ArbGG gewahrt hat.
- 379 F. Dem Feststellungsantrag der Klägerin zu V. (Ersatz eines aus einer behaupteten Ungleichbehandlung bereits entstandenen oder künftig entstehenden Schadens) war nicht zu entsprechen.
- 380 1. Der Klageantrag ist zur Entscheidung angefallen, da die Klage auf Entschädigung, die Stufenklage insgesamt und die Klage auf künftige Zahlung (Anträge zu III.) und die Klage auf Entschädigung (Antrag zu IV.) abgewiesen wurden.
- 381 2. Die Klage ist zulässig.
- 382 Das für den Feststellungsantrag nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse besteht.
- 383 a. Dies gilt, soweit die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz sowohl künftiger als auch bereits entstandener Schäden begehrt.
- 384 Wird Klage auf Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz künftiger Schäden erhoben, liegt ein Feststellungsinteresse vor, wenn der Schadenseintritt möglich ist, auch wenn Art und Umfang sowie Zeitpunkt des Eintritts noch ungewiss sind. Es muss lediglich eine gewisse Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts bestehen (*vgl. BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 406114 - zitiert nach juris, dort Rn. 40 m.vv.N.*).
- 385 Dies ist vorliegend der Fall.
- 386 Soweit die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz bereits entstandener Schäden begehrt, steht der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage der Zulässigkeit des Feststellungsantrags auch dann nicht entgegen, wenn die Klägerin die Klage wegen eines Teils des sich entwickelnden Schadens schon bei Klageerhebung hätte beziffern können.
- 387 Eine Partei ist nicht gehalten, ihre Klage in eine Leistungs- und eine Feststellungsklage aufzuspalten, wenn ein Teil des Schadens schon entstanden ist und mit der Entstehung eines weiteren Schadens nach ihrem Vortrag noch zu rechnen ist (*vgl.*

BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 406/14 zitiert nach juris, dort Rn. 41 m.w.N.).

- 388 b. Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt.
- 389 Der Klageantrag muss den erhobenen Anspruch nach Inhalt und Umfang konkret bezeichnen und die Klageart angeben. Insoweit ist bei Feststellungsanträgen erforderlich, dass sich für den Fall der Klagestattgabe der objektive Umfang der Bindungswirkung der gerichtlichen Entscheidung hinreichend feststellen lässt (*vgl. BAG, Urteil vom 22. Juli 2010 - 8 AZR 1012/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 108 m.w.N.*). Dabei muss der Streitgegenstand so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (*BAG, a.a.O.*). Ausreichend ist allerdings, wenn der Antrag in einer dem Bestimmtheitserfordernis genügenden Weise ausgelegt werden kann. Das Gericht ist daher gehalten, eine entsprechende Auslegung des Antrages vorzunehmen, wenn hierdurch eine vom Kläger erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird. Dabei darf es sich jedoch nicht über einen eindeutigen Antrag hinwegsetzen (*BAG, a.a.O.*). Darüber hinaus gilt es bei der Beurteilung der hinreichenden Bestimmtheit zu beachten, dass ein Feststellungsantrag einerseits der Hemmung der Verjährung gem. § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB dient und andererseits den Grund des klägerischen Schadensersatzanspruchs klärt, so dass im Falle späterer Folgeschäden nur noch der Ursachenzusammenhang mit dem Schadensereignis und die Schadenshöhe nachzuweisen sind. Vor diesem Hintergrund sind die Anforderungen an die Bestimmtheit des Antrages festzusetzen. Soll ein späterer Rechtsstreit über den Grund des Schadensersatzanspruchs vermieden werden, muss dieser klar aus dem Feststellungsantrag hervorgehen (*BAG, a.a.O.*).
- 390 Daran gemessen genügt der Antrag dem Bestimmtheitserfordernis, da er den Streitgegenstand genau genug bezeichnet. Die Klägerin begehrt Ersatz für ihr aus der behaupteten Ungleichbehandlung bei der Bezahlung im Verhältnis zu den benannten männlichen Redakteuren der Redaktion Frontal21 durch die Beklagte entstandene Schäden. Unter Hinzuziehung der Begründung dieses Klageantrages sind unter „benannte männliche Redakteure der Redaktion Frontal21“ nicht nur die in den Anträgen II.1., II.4. und 11.5. sondern alle im Prozess benannten männlichen Redakteure der Redaktion Frontal21 zu verstehen.

- 391 3. Die Schadensersatzklage ist jedoch nicht begründet.
- 392 a. Die Beklagte ist der Klägerin nicht gemäß § 280 Abs. 1 BGB i.V.m. § 7 Abs. 3, § 12 Abs. 3 AGG zum Schadenersatz verpflichtet.
- 393 aa. Soweit die Klägerin sich auf eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung mit geschlechtsspezifischem Motiv beruft — so die Berufungsbegründung Seite 91 — kommt ein Anspruch gemäß § 280 Abs. 1 BGB i.V.m. § 7 Abs. 3, § 12 Abs. 3 AGG vorliegend nicht in Betracht, da ein solcher nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von § 15 Abs. 1 AGG als der spezielleren Norm verdrängt wird.
- 394 Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. Urteil vom 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11 - zitiert nach juris, dort Rn. 43 I*) stellt § 15 Abs. 1 AGG die gegenüber § 280 BGB speziellere Regelung dar mit der Folge, dass § 15 Abs. 1 AGG einen Anspruch nach § 280 BGB verdrängt und ein Beschäftigter Schadenersatzansprüche bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nicht auf § 280 Abs. 1 BGB, § 241 Abs. 1 BGB i.V.m. § 311 Abs. 2 BGB stützen kann.
- 395 Für die Annahme einer spezielleren Regelung durch § 15 Abs. 1 AGG spricht sowohl der gesetzliche Regelungszusammenhang als auch der Wortlaut von § 15 Abs. 1 und Abs. 5 AGG (*vgl. BAG, a.a.O. Rn. 43 t*).
- 396 Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG ist der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG bestimmt weiter, dass eine Ersatzpflicht nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG nicht eintritt, wenn der Arbeitgeber die „Pflichtverletzung“ nicht zu vertreten hat. Damit übernimmt § 15 Abs. 1 AGG das Regelungskonzept des § 280 Abs. 1 BGB, bezieht dies *aber* auf einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot. § 7 Abs. 3 AGG enthält dazu die Klarstellung, dass die vom Arbeitgeber oder Beschäftigten begangenen Benachteiligungen Vertragsverletzungen darstellen. Durch die Regelung in § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG werden gleichzeitig die §§ 276 bis 278 BGB für den Anspruch aus § 15 Abs. 1 AGG anwendbar (*vgl. BAG, a.a.O. mit Hinweis auf BT-Drucks. 16/1780 S. 38*). § 15 Abs. 1 AGG normiert daher einen vertraglichen Schadensersatzanspruch, der sich allein gegen den Arbeitgeber richtet und hinsichtlich seiner Voraussetzungen und Rechtsfolgen besonderen Regelungen unterliegt. So hat der Beschäftigte nach dem Wortlaut von § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG nur hinsichtlich eines Anspruchs nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG eine Ausschlussfrist einzuhalten. Auf der Rechtsfolgenseite stellt § 15 Abs. 6 AGG klar, dass ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot keinen Anspruch auf Begründung eines

Beschäftigungs- oder Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg begründet, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund. Damit wird eine Naturalrestitution ausgeschlossen. Hieran zeigt sich, dass der Gesetzgeber den materiellen Schadensersatz, der sich bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ergeben kann, innerhalb vertraglicher Beziehungen speziell ausgestaltet hat. Dies spricht dafür, den allgemeinen Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 BGB als verdrängt zu betrachten, soweit dieser allein auf einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gestützt wird (§ 7 Abs. 1, Abs. 3 AGG). Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die besonderen Voraussetzungen, die der Gesetzgeber an einen Anspruch nach § 15 Abs. 1 AGG knüpft (insb. Ausschlussfrist), nicht durch Gewährung eines Anspruchs aus § 280 Abs. 1 BGB umgangen werden (*BAG, a.a.O. Rn. 44*).

- 397 Ebenso spricht der Wortlaut von § 15 Abs. 5 AGG für die Annahme, § 15 Abs. 1 AGG stelle in seinem Anwendungsbereich eine § 280 Abs. 1 BGB verdrängende Norm dar. § 15 Abs. 5 AGG bestimmt, dass „im Übrigen“ Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt bleiben. Die vom Gesetzgeber verwendete Formulierung spricht maßgeblich dafür, dass die allgemeinen Regelungen nur insoweit zur Anwendung kommen sollen, als § 15 AGG keine eigene Regelung trifft. Hinsichtlich des Anspruchs auf Ersatz materieller Schäden auf (vor-)vertraglicher Grundlage ist dies aber in § 15 Abs. 1 AGG geschehen (*BAG, a.a.O. Rn. 45*).
- 398 bb. Der Klägerin steht der geltend gemachte Schadensersatzanspruch nicht deswegen zu, weil das Verhalten der Beklagten als „Mobbing“ zu werten wäre.
- 399 (1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird als Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte bezeichnet (*vgl. BAG, Urteil vom 25. Oktober 2007 - 8 AZR 593/06 - Rn. 60; BAG, Beschluss vom 15. Januar 1997 - 1 ABR 14/96 - Rn. 16, jeweils zitiert nach juris*).
- 400 Mit der Definition des Begriffes "Belästigung" in § 3 Abs. 3 AGG hat der Gesetzgeber auch den Begriff des "Mobbing" umschrieben, soweit dieses seine Ursachen in der Rasse, der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, im Alter oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG) des Belästigten hat (*vgl. BAG, Urteil vom 25. Oktober 2007 - 8 AZR 593/06 - Rn. 58 m.w.N.*).

- 401 Dieser in § 3 Abs. 3 AGG umschriebene Begriff des "Mobbing", der sich auf Benachteiligungen aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe bezieht, kann auf die Fälle der Benachteiligung eines Arbeitnehmers - gleich aus welchen Gründen - übertragen werden. Diese Norm zeigt vor allem, dass es grundsätzlich auf die Zusammenschau der einzelnen unerwünschten Verhaltensweisen ankommt, um zu beurteilen, ob "Mobbing" vorliegt § 3 Abs. 3 AGG stellt nämlich darauf ab, ob ein durch 'Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld' geschaffen wird. Ein Umfeld wird aber grundsätzlich nicht durch ein einmaliges, sondern durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen. Damit sind alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die dem systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen sind, in die Betrachtung mit einzubeziehen. Deshalb dürfen einzelne zurückliegende Handlungen/Verhaltensweisen nicht bei der Beurteilung unberücksichtigt gelassen werden. Wesensmerkmal der als "Mobbing" bezeichneten Form der Rechtsverletzung des Arbeitnehmers ist damit die systematische, sich aus vielen einzelnen Handlungen/Verhaltensweisen zusammensetzende Verletzung, wobei den einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen für sich allein betrachtet oft keine rechtliche Bedeutung zukommt (*BAG, a.a.O. Rn. 59 m.w.N.*).
- 402 (2) Ein Anspruch auf Schadensersatz wegen „Mobbings“ kann als vertraglicher Anspruch aus § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB in Betracht kommen (*vgl. BAG, Urteil vom 15. September 2016 - 8 AZR 351/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 30*). Nach dieser Bestimmung kann der Gläubiger in dem Fall, dass der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis verletzt, Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen.
- 403 Nach § 241 Abs. 2 *BGB* erwachsen jeder Vertragspartei aus einem Schuldverhältnis nicht nur Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme und zum Schutz der Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, ihn vor Gesundheitsgefahren, auch psychischer Art, zu schützen und ihn keinem Verhalten auszusetzen, das bezweckt oder bewirkt, dass seine Würde verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen • gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. In diesem Zusammenhang ist der Arbeitgeber insbesondere zum Schutz der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers verpflichtet (*BAG, a.a.o. Rn. 31 m.w.N.*).

- 404 Der Arbeitgeber haftet dem geschädigten Arbeitnehmer gegenüber gemäß § 278 Satz 1 BGB auch für schuldhaft begangene Rechtsverletzungen, die für ihn als Erfüllungsgehilfen eingesetzte Mitarbeiter oder Vorgesetzte begehen. Dabei ist es jedoch erforderlich, dass die schuldhafte Handlung des als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers handelnden Mitarbeiters in einem engen sachlichen Zusammenhang mit den Aufgaben steht, die der Arbeitgeber ihm als Erfüllungsgehilfen zugewiesen hat. Ein solcher Zusammenhang ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Erfüllungsgehilfe gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiert oder wenn er ihm gegenüber Weisungsbefugnis besitzt (*BAG, a.a.O. Rn. 32 m.w.N.*).
- 405 (3) Es kann dahingestellt bleiben, ob die von der Klägerin insoweit angeführten und behaupteten Handlungen und Äußerungen der Beklagten als „Mobbing“ im Sinne der zuvor genannten Rechtsprechung zu verstehen sind. Wird ein solches Verhalten der Beklagten als Mobbing in diesem Sinne angesehen, so wäre dieses Verhalten der Beklagten nicht kausal für den Schaden, den die Klägerin mit dem Antrag ersetzt bekommen möchte. Soweit die Klägerin das Verhalten der Beklagten ihr gegenüber seit der Geltendmachung von Rechten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als mit „Mobbing“ zu bewerten ansieht, kann ein solches Verhalten nicht kausal sein für den Schaden, den die Klägerin mit dem vorliegenden Antrag geltend macht. Sie begehrt den Ersatz des Schadens, der ihr aus der Ungleichbehandlung bei der Bezahlung im Verhältnis zu den benannten männlichen Redakteuren der Redaktion Frontal21 durch die Beklagte entstanden sein soll und entstehen würde. Das Verhalten und Äußerungen von Mitarbeitern der Beklagten nach der Geltendmachung von Rechten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz seitens der Klägerin kann nicht ursächlich gewesen sein für den von der Klägerin vorliegend behaupteten Schaden.
- 406 b. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten kein Schadensersatzanspruch gemäß § 15 Abs. 1 AGG zu.
- 407 Ein solcher Schadensersatzanspruch setzt voraus, dass der Anspruchsgegner gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG verstoßen hat (*vgl. BAG, Urteil vom 22. Juli 2010 - 8 AZR 1012/08 - zitiert nach juris, dort Rn. 47*).
- 408 Die Klägerin hat Indizien, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit dafür sprechen, dass sie bei der Vergütung gegenüber männlichen als Beitragsmacher tätigen Redakteuren der Redaktion Frontal21 wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde,

nicht hinreichend schlüssig dargetan. Insoweit wird auf das oben unter 111.B.3.bb Ausgeführte Bezug genommen.

- 409 c. Die Klägerin kann von der Beklagten nicht gemäß § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG Schadensersatz verlangen.
- 410 aa. § 823 Abs. 1 BGB verbietet nicht nur eine widerrechtliche Verletzung der in dieser Bestimmung ausdrücklich aufgeführten, besonders geschützten Rechtsgüter. Auch das durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist als „sonstiges Recht“ i.S.v. § 823 Abs. 1 BGB anerkannt (*vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 61*).
- 411 Seine widerrechtliche Verletzung kann demnach Schadensersatzansprüche auslösen. Allerdings ist zu beachten, dass die Reichweite des allgemeinen Persönlichkeitsrechts wegen seiner Eigenart als Rahmenrecht nicht absolut festliegt, sondern grundsätzlich erst durch eine Abwägung der widerstreitenden grundrechtlich geschützten Belange bestimmt werden muss. Der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist deshalb nur dann rechtswidrig, wenn das Schutzinteresse des Betroffenen die schutzwürdigen Belange der anderen Seite überwiegt (*vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 62; BAG, Urteil vom 15. September 2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 33 m.w.N., jeweils zitiert nach juris*).
- 412 Ist - wie hier - nicht der vermögenswerte, sondern der ideelle Bestandteil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts betroffen, setzt der Anspruch auf Entschädigung zusätzlich voraus, dass es sich um einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht handelt und dass die Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigend aufgefangen werden kann (*vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 63*). Ob eine so schwerwiegende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Hierbei sind insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad seines Verschuldens zu berücksichtigen (*vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 63; BAG, Urteil vom 15. September 2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 35 m.w.N., jeweils zitiert nach juris*).
- 413 Macht der Arbeitnehmer, der seinen Anspruch darauf stützt, der Arbeitgeber habe ihn widerrechtlich in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt, einen immateriellen

Schaden geltend, so folgt dieser Anspruch aber nicht aus § 253 Abs. 2 BGB, weil das allgemeine Persönlichkeitsrecht in dieser Bestimmung nicht aufgeführt ist, sondern unmittelbar aus § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 1 GG (*vgl. BAG, Urteil vom 23. November 2017 - 8 AZR 372/16 - Rn. 64; BAG, Urteil vom 15. September 2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 35 m.w.N., jeweils zitiert nach juris*).

- 414 Diese Grundsätze gelten auch für als freie Mitarbeiter Beschäftigte.
- 415 *bb.* Danach schuldet die Beklagte der Klägerin keine Entschädigung wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Die Klägerin hat keine hinreichenden, einen Anspruch nach § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG begründenden Tatsachen dargelegt.
- 416 Das durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 8 Abs. 1 EMRK gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist im Privatrechtsverkehr und insbesondere auch im Arbeitsverhältnis zu beachten (*vgl. BAG, Urteil vom 19. Februar 2015 - 8 AZR 1007/13 - zitiert nach juris, dort Rn. 14 m.w.N.*). Ein auf § 823 Abs. 1 BGB gestützter Anspruch auf Geldentschädigung wegen einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung - nur eine solche kommt dafür in Betracht - setzt voraus, dass die Beeinträchtigung nicht auf andere Weise befriedigend ausgeglichen werden kann (*vgl. BAG, a.a.O. m.w.N.*). Die Zubilligung einer Geldentschädigung im Fall einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung beruht auf dem Gedanken, dass ohne einen solchen Anspruch Verletzungen der Würde und Ehre des Menschen häufig ohne Sanktion blieben mit der Folge, dass der Rechtsschutz der Persönlichkeit verkümmern würde. Bei dieser Entschädigung steht - anders als beim Schmerzensgeld - regelmäßig der Gesichtspunkt der Genugtuung des Opfers im Vordergrund. Außerdem soll sie der Prävention dienen (*vgl. BAG, a.a.O.*). Ob eine so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Hierbei sind in gebotener Gesamtwürdigung insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen (*vgl. BAG, a.a.O. Rn. 16 m.w.N.*).
- 417 Die Benachteiligung einer Arbeitnehmerin bei der Vergütung wegen ihres Geschlechts stellt regelmäßig eine erhebliche Persönlichkeitsrechtsverletzung dar (*so zur Benachteiligung bei der Stellenbesetzung: BAG, Urteil vom 14. März 1989 - 8 AZR 447/87 - zitiert nach juris, dort Rn. 18 m.w.N.*).

- 418 Die für das Vorliegen der Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruches darlegungs- und beweispflichtige Klägerin hat eine Verletzung ihres Persönlichkeitsrechtes durch die Beklagte bei ihrer Vergütung nicht hinreichend schlüssig dargelegt. Die Klägerin hat eine Verletzungshandlung der Beklagten darzulegen. Die Beweislastregel des § 22 AGG findet insoweit keine Anwendung (vgl. *Ellenberger in Palandt, 74. Auflage, § 3 AGG, Rn. 10*). Die Klägerin hat nicht schlüssig dargelegt, dass sie bei der Vergütung durch die Beklagte wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde. Sie hat bereits keine entsprechenden Indizien vorgetragen, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit den Schluss darauf zulassen, dass eine Benachteiligung der Klägerin bei der Vergütung wegen ihres Geschlechts erfolgt ist. Des Weiteren hat sie ein schuldhaftes Handeln der Beklagten nicht schlüssig vorgetragen.
- 419 d. Die Beklagte ist der Klägerin nicht gemäß § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 16 AGG zum Schadenersatz verpflichtet.
- 420 Danach ist derjenige, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt, dem anderen zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet.
- 421 Bei der Regelung in § 16 AGG handelt es sich um ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 15. Mai 2017 - 8 AZR 74/16 - zitiert nach juris, dort Rn. 87, 88; Weidenkaff in Palandt, 74. Auflage, § 16 AGG, Rn. 5).
- 422 Es kann vorliegend dahingestellt bleiben, ob die Beklagte gegen das Maßregelungsverbot des § 16 AGG mit den von der Klägerin behaupteten Handlungen und Äußerungen verstoßen hat. Die Klägerin begehrt mit dem vorliegenden Antrag Ersatz des materiellen und immateriellen Schadens, der ihr aus der Ungleichbehandlung bei der Bezahlung im Verhältnis zu benannten männlichen Redakteuren der Redaktion Frontal21 durch die Beklagte entstanden sein soll und nicht Ersatz eines durch die von ihr als Maßregelung angesehenen Handlungen und Äußerungen der Beklagten entstandenen oder künftig entstehenden materiellen und immateriellen Schadens. Der von der Klägerin behauptete Verstoß der Beklagten gegen das Maßregelungsverbot ist nicht kausal für den von ihr geltend gemachten eingetretenen oder künftigen materiellen oder immateriellen Schaden.
- 423 Ob die Klägerin eine vertragliche Ausschlussfrist zu wahren hatte, kann gleichfalls dahingestellt bleiben.

- 424 e. Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten kein Schadensersatzanspruch gemäß § 826 BGB wegen sittenwidriger Schädigung zu.
- 425 aa. Nach § 826 BGB ist derjenige, der in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, dem anderen zum Ersatz des Schadens verpflichtet.
- 426 (1) In objektiver Hinsicht muss das Verhalten nach seinem Gesamtcharakter gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstoßen (*vgl. BAG, Urteil vom 15. September 2015 - 3 AZR 839/13 - zitiert nach juris, dort Rn. 66*). Der Gesamtcharakter ist durch umfassende Würdigung von Inhalt, Beweggrund und Zweck zu ermitteln. Dafür genügt es im Allgemeinen nicht, dass eine Handlung gegen vertragliche Pflichten oder das Gesetz verstößt oder bei einem anderen einen Vermögensschaden hervorruft. Es muss vielmehr eine besondere Verwerflichkeit hinzutreten, die sich aus dem verfolgten Ziel, den eingesetzten Mitteln, der zutage getretenen Gesinnung oder den eingetretenen Folgen ergeben kann (*vgl. BAG, a.a.O. mit Hinweis auf BGH, Urteil vom 19. November 2013 - VI ZR 410/12 - Rn. 9 m.w.N.*). Nach seinem Zweck stellt § 826 BGB als deliktsrechtliche Generalklausel einen Auffangtatbestand für von anderen Tatbeständen der unerlaubten Handlung nicht erfasste Schutzlücken dar (*vgl. BAG, a.a.O.*).
- 427 (2) In subjektiver Hinsicht verlangt § 826 BGB Vorsatz. Der nach § 826 BGB erforderliche Schädigungsvorsatz setzt keine Schädigungsabsicht im Sinne eines Beweggrundes oder Zieles voraus, vielmehr genügt bedingter Vorsatz hinsichtlich der für möglich gehaltenen Schadensfolgen, wobei dieser nicht den konkreten Kausalverlauf und den genauen Umfang des Schadens, jedenfalls aber Art und Richtung des Schadens umfassen muss; es reicht dabei jede nachteilige Einwirkung auf die Vermögenslage aus (*BAG, Urteil vom 21. April 2016 - 8 AZR 753/15 - zitiert nach juris, dort Rn. 26 mit Hinweis auf BGH, Urteil vom 19. November 2013 - VI ZR 411112 - Rn. 33 m.w.N. sowie vom 13. September 2004 - II ZR 276/02 - zu B I 3 der Gründe*).
- 428 Die Annahme bedingten Vorsatzes i.S.v. § 826 BGB setzt voraus, dass der Handelnde die relevanten Umstände jedenfalls für möglich gehalten und billigend in Kauf genommen hat (*vgl. BAG, Urteil vom 21. April 2016 - 8 AZR 753/14 - zitiert nach juris, dort Rn. 27*). Der Vorsatz enthält ein „Wissens-“ und ein „Wollenselement“. Der Handelnde muss die Umstände, auf die sich der Vorsatz beziehen muss, gekannt bzw. vorausgesehen und in seinen Willen aufgenommen haben. Es genügt nicht, wenn die

relevanten Tatumstände lediglich objektiv erkennbar waren und sich dem Handelnden hätten aufdrängen müssen. In einer solchen Situation ist lediglich ein Fahrlässigkeitsvorwurf gerechtfertigt (*BAG, a.a.O. mit Hinweis auf BGH, Urteil vom 15. Oktober 2013 — V1 ZR 124/12 - Rn. 12 m.w.N.*). Fahrlässigkeit, auch grobe Fahrlässigkeit, reicht indes nicht aus.

429 Für den nach § 826 BGB erforderlichen Schädigungsvorsatz trifft den Geschädigten, hier also die Klägerin, die Darlegungs- und Beweislast.

430 bb. Die Klägerin hat einen Schädigungsvorsatz nicht schlüssig vorgetragen.

431 (1) Soweit die Klägerin sich auf eine Äußerung von Frau stützt, das Honorar sei nicht frei verhandelbar, ist nicht ersichtlich, dass diese dabei mit Schädigungsvorsatz gehandelt habe. Dem Vortrag der Klägerin kann nicht entnommen werden, dass Frau hinsichtlich der für möglich gehaltenen Schadensfolgen — niedrigere Vergütung der Klägerin — bedingt vorsätzlich gehandelt habe.

432 (2) Die Klägerin stützt ihren Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB auf die von ihr behaupteten Äußerungen des seinerzeitigen Redaktionsleiters Dr. Danach habe dieser ihr im Einstellungsgespräch gesagt, es gebe für die Entlohnung von ZDF-Mitarbeitern ein Regelwerk, die Einstellungsgehälter seien nicht verhandelbar.

433 Wenn zu Gunsten der Klägerin eine solche Äußerung des Dr. im Einstellungsgespräch unterstellt wird, ist ein Schädigungsvorsatz nicht ersichtlich. Selbst wenn zu diesem Zeitpunkt in der Redaktion männliche Redakteure arbeiteten, deren Vergütung ausgehandelt worden war, ist nicht ersichtlich, dass Dr. bedingt vorsätzlich in Bezug auf einen Schaden der Klägerin in Form einer niedrigeren Vergütung handelte.

IV.

434 Die Berufung der Klägerin war daher mit der Folge zurückzuweisen, dass Sie die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen hat, § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 97 ZPO. Die Voraussetzungen für eine Kostenniederschlagung nach § 21 GKG, wie von der Klägerin hilfsweise beantragt, liegen nicht vor.

V.

435 Die Revision war für die Klägerin hinsichtlich des Streitgegenstands Auskunftsanspruch gemäß § 10 EntgTranspG wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen. Im Übrigen lagen die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vor. Die Kammer folgte bei der Entscheidung den in der zitierten Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen. Eine Divergenz zu anderen obergerichtlichen Entscheidungen ist nicht erkennbar.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin nach Maßgabe des Tenors zu II bei dem

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt
(Postadresse: 99113 Erfurt),**

Revision eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb
einer Notfrist von einem Monat
schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb
einer Frist von zwei Monaten
schriftlich zu begründen.

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

Die Revisionschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Revision gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als solche sind außer Rechtsanwälten nur folgende Stellen zugelassen, die zudem durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln müssen:

- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments i. S. d. § 46b ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts unter www.bundesarbeitsgericht.de.

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in **siebenfacher Ausfertigung** einzureichen.

10735 Berlin, den 09.04.18

