

Personalrat zu prüfen, ob die beabsichtigte Befristung den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle genügt und mithin wirksam ist.

Darüber hinaus soll der Personalrat nach dem Willen des Landesgesetzgebers auch bei Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes darauf Einfluss nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung des Arbeitsverhältnisses abgesehen werden kann und ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Zu dieser Prüfung bedarf der Personalrat sowohl den Angaben zum Befristungsgrund als auch zur Befristungsdauer, um sich ein aussagekräftiges Bild über die Befristungsabrede machen zu können. Erteilt der Personalrat aufgrund der ihm gegebenen Angaben seine Zustimmung, ist das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen. Die Zustimmung des Personalrats betrifft in diesen Fällen die ihm mitgeteilten Angaben zur Befristungsdauer und zum Befristungsgrund. Will der Arbeitgeber bei seiner Vertragsgestaltung davon abweichen, bedarf es der erneuten Zustimmung nach vorheriger Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens. Auf einen dem Personalrat nicht mitgeteilten Befristungsgrund kann der Arbeitgeber eine Befristung nicht stützen. Die Zustimmung des Personalrats ist keine Blankozustimmung im Rahmen einer vom Arbeitgeber festgelegten Höchstbefristungsdauer (vgl. dazu BAG vom 27.9.2000 – 7 AZR 412/99; BAG vom 8.7.1998 – 7 AZR 308/79).

2. Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs, dem sich die Kammer anschließt, hat der Personalrat vorliegend nicht zu dem seitens des beklagten Landes im Rahmen des Rechtsstreits mitgeteilten Befristungsgrundes seine Zustimmung erteilt. Ausweislich der dem Personalrat vorgelegten Anhörung sind als Befristungsgrund die Tätigkeiten, die auch im Arbeitsvertrag des Klägers stehen, angegeben worden. Dieser Befristung hat der Personalrat in seiner Sitzung am 22.6.2010 zugestimmt. Im Rahmen der Begründung der Befristung des Klägers ist jedoch seitens des Beklagten angegeben worden, dass Grund die Neuordnung des Ausbildungskonzepts der crossmedialen journalistischen Ausbildung in den Bereichen Uni-Radio, Uni TV und Onlinereaktion gewesen sein soll. Dies wurde in den dem Personalrat zur Anhörung übermittelten Unterlagen nicht erwähnt. Er hat lediglich das Schreiben zur Anhörung am 18.6.2010 mit den bereits im Arbeitsvertrag aufgeführten Tätigkeiten erhalten und in seiner Sitzung am 22.6.2010 der Befristung im Hinblick auf diese Tätigkeiten zugestimmt. Da der Personalrat zu dem nunmehr seitens des beklagten Landes mitgeteilten Befristungsgrund nicht angehört worden ist, ist entsprechend den obigen Ausführungen das Mitbestimmungsrecht des Personalrats missachtet worden.

Dies hat die Unwirksamkeit der Befristung zur Folge. Auf diese Projekte als Rechtfertigung für die Befristung hat der Personalrat seine Zustimmung nicht erstreckt. Für die Willensbildung des Personalrats, ob er der Befristung des Arbeitsvertrags zustimmt oder nicht, ist der tatsächliche Grund aber von Bedeutung. Er muss in der Lage sein, bei jeder Änderung er-

neut prüfen zu können, wie er von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen will.

■ Arbeitsgericht Freiburg

vom 13.5.2014, 11 Ca 255/13

eingereicht von Rechtsanwalt Michael Schubert

Anwaltsbüro im Hegarhaus, Wilhelmstr. 10, 79098 Freiburg

Tel.: 0761/38792-0; Fax: 0761/28 00 24

kanzlei@anwaltbuero-im-hegarhaus.de; www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

201. Befristung, Widerspruch gegen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch Vorlage eines neuen befristeten Vertrages, begrenzte Hinweispflicht des ArbG

Leitsätze des Einsenders:

1. Nach § 17 S. 2 TzBfG ist § 6 KSchG entsprechend anzuwenden. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz die Unwirksamkeit der Befristung aus anderen Gründen als denjenigen geltend machen kann, die er innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist benannt hat. Demnach muss der Arbeitnehmer den Verstoß gegen die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG nach rechtzeitiger Klageerhebung aus anderen Gründen spätestens in der verlängerten Anrufungsfrist des § 17 S. 2 TzBfG, § 6 S. 1 KSchG geltend machen, sonst ist er mit der Rüge ausgeschlossen. Dies gilt gleichfalls für die Rüge der nicht ordnungsgemäßen Beteiligung des Personalrats.
2. Die Hinweispflicht des ArbG nach § 6 S. 2 KSchG bedeutet nicht, dass das ArbG von sich aus alle denkbaren Unwirksamkeitsgründe von Amts wegen abfragen müsste. Die Hinweispflicht knüpft vielmehr an die konkrete prozessuale Situation an, so dass sie erst dann eintritt, wenn aus dem Parteivortrag konkrete Anhaltspunkte dafür gegeben sind, dass andere Unwirksamkeitsgründe erkennbar in Betracht kommen (vgl. auch *Eylert*, NZA 2012, 9).
3. Der Arbeitgeber verdeutlicht, indem er den schriftlichen Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme zur Unterzeichnung vorlegt, dass der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages von der Einhaltung des Schriftformgebotes des § 14 Abs. 4 TzBfG abhängig sein soll, so dass in der bloßen Entgegennahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers allein noch keine Annahme eines vermeintlichen arbeitnehmerseitigen Vertragsangebots gesehen werden kann.
4. Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis, das nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Willen des Arbeitgebers fortgesetzt wird, als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Dabei genügt jedoch nicht jegliche Weiterarbeit des Arbeitnehmers. Diese muss vielmehr mit Wissen des Arbeitgebers selbst oder eines zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreters des Arbeitgebers erfolgen. Die Vorlage eines Vertragsangebotes durch den Arbeitgeber beinhaltet zugleich den konkludenten Widerspruch i.S.v. § 15 Abs. 5

Betriebsverfassungsrecht

TzBfG gegen eine unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses (ErfK, Müller/Klöge, § 15 TzBfG, Rn 32).

■ LAG Rheinland-Pfalz

vom 9.4.2014, 4 Sa 456/13

eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Ulrich Brötzmann

Bonifaziusplatz 1b, 55118 Mainz

Tel.: 06131/61 81 56; Fax: 06131/61 81 57,

Mobil: 0171/9 31 07 12

post@kanzlei-broetzmann.de; www.kanzlei-broetzmann.de

202. Befristung, Geltung der Rundfunkfreiheit für TV-Produzenten, programmgestaltende Tätigkeit einer Redakteurin

1. Bedient sich eine Rundfunk- und Fernsehanstalt eines 100 %-igen Tochterunternehmens, um seine Nachrichtenformate inhaltlich zu gestalten und technisch zu produzieren, und liegt die medienrechtliche Verantwortung für die produzierten Beiträge bei dem Geschäftsführer des Tochterunternehmens, der in Personalunion auch die Funktion eines Chefredakteurs ausübt, so verwirklicht sich die geistig-ideelle Zielsetzung, die den Schutzbereich der Rundfunkfreiheit eröffnet, in der programmgestaltenden Tätigkeit der Mitarbeiter des Tochterunternehmens.

2. Die Tätigkeit von Redakteuren für eine Rundfunk- und Fernsehanstalt ist typischerweise programmgestaltend. Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn der Einfluss des Redakteurs/der Redakteurin auf die inhaltliche Gestaltung der Beiträge, an denen er/sie mitwirkt, so gering ist, dass schlechterdings eine „persönliche Handschrift“ nicht mehr erkennbar ist.

■ Landesarbeitsgericht Köln

vom 31.10.2013, 7 Sa 268/13

Betriebsverfassungsrecht/ Personalvertretungsrecht

203. Betriebsrat, Wahlverfahren, Wahlanfechtung bei Verletzung des Wahlgeheimnisses (fehlende Wahlkabinen und Wahlumschläge)

Aus den Entscheidungsgründen:

Bei der angefochtenen Wahl wurde gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen, wodurch eine Änderung des Wahlergebnisses möglich wurde.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG müssen die Antragsteller in ihrem Antrag einen Sachverhalt darlegen, der möglicherweise die Ungültigkeit der durchgeführten Wahl begründen kann, der also nicht schon auf den ersten Blick erkennbar ganz unerheblich ist. Der Sachverhalt muss Anlass zu der Annahme geben können, es sei bei der Wahl gegen Vorschriften des Betriebsverfassungsrechts verstoßen worden. Wenn das der Fall ist, können nicht nur Anfechtungsgründe nachgeschoben werden, sondern das Gericht ist dann sogar

gehalten, von Amts wegen allein für eine Wahlanfechtung in Betracht kommenden Wahlverstößen nachzugehen, die sich aus dem Vortrag der Beteiligten ergeben (vgl. BAG vom 4.12.1986, AP Nr. 13 zu § 19 BetrVG 1972 m.w.N.). Mit der Schilderung des Wahlablaufs in der Antragschrift haben die Antragstellerinnen hinreichende Tatsachen für die Annahme vorgetragen, dass bei der Betriebsratswahl bei der Beteiligten zu 4 die Vorschriften der Wahlordnung (WO) nicht vollständig beachtet wurden.

Gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren wurde bereits deshalb verstoßen, weil nicht durch geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Bezeichnung der Stimmzettel gemäß § 12 Abs. 1 WO gesorgt wurde. Wo nicht in einem überwachbaren Nebenraum gewählt wird, ist ein Aufstellen von Wandschirmen, Trennwänden u.Ä. im Wahlraum selbst erforderlich (vgl. LAG Düsseldorf vom 3.8.2007 – 9 TaBV 41/07). Nach den vorgetragenen Umständen ist dies bei beiden Wahllokalen der Fall. Besonders deutlich wird dies im Wahllokal Grimma. Hier hat der Wahlvorstand insgesamt drei Tische, wovon zwei unmittelbar nebeneinander standen, ohne jedweden Sichtschutz zur Wahl aufgestellt. Unabhängig davon war auch das Wahllokal in Wurzen, um eine Geheimwahl zu gewährleisten nicht geeignet, diesem zwingenden Erfordernis gerecht zu werden.

Es mag sein, um der Argumentation des Beteiligten zu 5 zu folgen, dass im Einzelfall die konkrete Stimmenabgabe, nicht von jedem im Raum Anwesenden, insbesondere wegen des Verdeckens des Wahlzettels mit dem eigenen Körper, beobachtet werden konnte. Allerdings hat sich durch die „freie“ Gestaltung der Wahllokale zumindest die Möglichkeit eröffnet, dass alle Beteiligten beobachten konnten, ob und was der jeweilige Wahlberechtigte während der Stimmabgabe tut bzw. unterlässt. So konnte beispielsweise beobachtet werden, ob jemand die entsprechenden Wahlvorschläge zur Kenntnis nimmt, letztlich den Wahlzettel ohne überhaupt ein Schreibgerät in die Hand zu nehmen faltet und damit auf eine entsprechende Stimmabgabe verzichtet oder ob ein Wahlberechtigter Eintragungen vornimmt. Letztlich ist es auch bei der räumlichen Gestaltung, insbesondere bei den nebeneinander aufgestellten Wahlischen, nicht auszuschließen, dass sogar die konkrete Stimmabgabe verfolgt werden konnte. Bereits hieraus resultiert die Unwirksamkeit der Wahl.

Darüber hinaus verstößt die Wahl gegen § 11 Abs. 1 Satz 2 WO, wonach die Stimmabgabe durch die Abgabe von Stimmzetteln in den hierfür bestimmten Umschlägen (Wahlumschlägen) zu erfolgen hat. Obwohl jedenfalls bis 11.00 Uhr in einem der beiden Wahllokale keine Wahlumschläge vorhanden waren, hat der Wahlvorstand diese losen Stimmzettel als gültige Stimme gewertet und damit das Wahlergebnis in erheblichem Maße beeinflusst.

Letztlich dient diese Vorgehensweise wiederum der Sicherung des Wahlgeheimnisses. In einem vergleichbaren Fall zur Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hat das LAG Hessen entschieden: „bei einer Sicherung des Wahlgeheimnisses