

Aktenzeichen: 1 ABR 32/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 28. Mai 2002
- 1 ABR 32/01 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 15. November 2000
- 10 BV 95/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 29. Mai 2001
- 3 TaBV 14/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Ethikregeln für Redakteure einer Wirtschaftszeitung

Gesetz:

BetrVG 1972 § 23 Abs. 3, § 75 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1, § 80 Abs. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 1, § 94 Abs. 1, § 118 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

1. Dem Betriebsrat steht bei der Einführung eines Formulars, in dem Redakteure einer Wirtschaftszeitung auf Grund einer vertraglichen Nebenabrede den Besitz bestimmter Wertpapiere dem Arbeitgeber anzuzeigen haben, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu. Diese Maßnahme unterliegt nicht dem Tendenzschutz nach § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

2. Bei der Einführung von Regeln, die für Redakteure einer Wirtschaftszeitung den Besitz von Wertpapieren oder die Ausübung von Nebentätigkeiten mit dem Ziel einschränken, die Unabhängigkeit der Berichterstattung zu gewährleisten, schließt der Tendenzschutz des § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eine Mitbestimmung des Betriebsrats aus.

3. Aus § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG folgt kein Anspruch des Betriebsrats, vom Arbeitgeber zu verlangen, persönlichkeitsverletzende Maßnahmen gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern zu unterlassen.



BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 32/01
3 TaBV 14/01
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Mai 2002

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

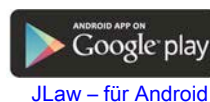
2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 28. Mai 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Brocker für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Mai 2001 - 3 TaBV 14/01 - aufgehoben, soweit es die Beschwerde des Betriebsrats gegen die Abweisung des Antrags zu 1)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



im Beschluß des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. November 2000 - 10 BV 95/00 - zurückgewiesen hat.

2. Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Düsseldorf teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, es zu unterlassen, von ihren Redakteuren eine "Mitteilung über meinen Aktienbesitz gemäß den Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit des H " entsprechend der Hausmitteilung vom 24. Mai 2000 zu verlangen.

Die weitergehenden Anträge des Betriebsrats werden abgewiesen.

3. Im übrigen werden die Beschwerde und die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- A. Die Beteiligten streiten über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Ethikregeln für Redakteure einer Wirtschaftszeitung.

Die Arbeitgeberin ist ein Zeitungsverlag. Sie gibt die Tageszeitung "H " heraus. Mit Schreiben vom 24. Mai 2000 verlangte sie von den bei ihr beschäftigten Redakteuren die Zustimmung zu einer "Regelung zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit in der Redaktion der H -Zeitung GmbH". Darin heißt es:

" ...

3. Wertpapierhandel

...

b) Handel mit Wertpapieren

Über die gesetzlichen Insiderregelungen hinausgehend gilt für Redakteure beim Kauf oder Verkauf von Wertpapieren:

...

Redakteure, die von der Chefredaktion oder den jeweils zuständigen Ressortleitern mit der kontinuierlichen Berichterstattung über bestimmte Branchen beauftragt worden sind, dürfen nicht über Wertpapiere von Unternehmen dieser Branchen verfügen. Sie dürfen auch nicht Familienangehörige oder ihnen sonst verbundene Personen veranlassen, solche Wertpapiere



zu kaufen oder zu verkaufen. Sollten Redakteure zum Zeitpunkt der Information über diese Regeln oder bei Übernahme einer neuen Branche noch über Wertpapiere von Unternehmen verfügen, über die sie zu berichten haben, so sind sie gehalten, dies der Chefredaktion und dem zuständigen Ressortleiter zu melden und sich in angemessener Frist (innerhalb eines Jahres) von diesen Papieren zu trennen. Die Anlage in öffentlich gehandelten Fonds ist gestattet.

Wer als Redakteur gelegentlich über ein Unternehmen berichtet, muß, wenn er Aktien dieses Unternehmens besitzt, dies dem Ressortleiter mitteilen. Ressortleiter und Mitglieder der Chefredaktion müssen ihren Aktienbesitz gegenüber einem von der H -Zeitung GmbH benannten Notar offen legen. Dieser ist gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats/Beirats der Verlagsgruppe H GmbH auskunftspflichtig, wenn der Verdacht besteht, ein Ressortleiter oder ein Mitglied der Chefredaktion sei auf Grund seines Aktienbesitzes nicht unabhängig. Der Notar muß die Berechtigung des Verdachts nicht prüfen.

Die Mitglieder der Chefredaktion, die Ressortleiter und die Leitenden Angestellten der H -Zeitung GmbH teilen dem Notar schriftlich die Namen der Unternehmen mit, deren Aktien sie besitzen, bzw., daß sie keine Aktien besitzen. Erwerben sie Aktien eines noch nicht erwähnten Unternehmens, informieren sie den Notar ebenfalls schriftlich. Gleiches gilt, wenn jemand sämtliche Aktien eines früher genannten Unternehmens veräußert. Der Notar bestätigt den Mitteilungspflichtigen schriftlich den Eingang der Mitteilung. (Das Formular für die Mitteilung ist als Anlage beigelegt.)

...

7. Nebenberufliche Aktivitäten

Nebenberufliches Engagement, vor allem die Mitgliedschaft und Betätigung in Vereinen und karitativen Organisationen, ist zulässig und sogar erwünscht, solange es nicht wegen der Art und des Ausmaßes für die berechtigten Interessen des Verlages abträglich ist. Hiervon ist vor allem dann auszugehen, wenn der Eindruck entsteht, als sei diese vom Verlag subventioniert oder sonst unterstützt. Bis auf gelegentliche Einzelfälle, die jedoch auch nicht den Interessen des Verlages abträglich sein dürfen, müssen alle Nebentätigkeiten, insbesondere Vorträge und Moderationen von Veranstaltungen - sowohl entgeltlich als auch unentgeltlich - von der Chefredaktion genehmigt werden. Die Genehmigung erfolgt nur, wenn dies den berechtigten Interessen des Verlages nicht abträglich ist, vor allem also, wenn die Unabhängigkeit des Redakteurs gegenüber dem jeweiligen Veranstalter nicht berührt ist.

..."



Dem Schreiben war ein Formblatt über die „Mitteilung über meinen Aktienbesitz gemäß der Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit des H “ beigelegt. Darin ist der Besitz von Aktien solcher Unternehmen aufzuführen, über die ein Redakteur kontinuierlich berichtet. Angaben zur Anzahl der Aktien oder zu deren Nennwert werden nicht verlangt.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Einführung der Ethikregeln sei nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Sie beträfen das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer. Bei dem Formblatt zum Aktienbesitz handele es sich um einen Personalfragebogen. Über dessen Einführung habe er nach § 94 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen. Zur Sicherung seiner Mitbestimmungsrechte könne er sich auf den allgemeinen Unterlassungsanspruch berufen. Die angestrebten Regelungen verletzen das Persönlichkeitsrecht der Redakteure. Damit verstoße die Arbeitgeberin gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten aus § 75 Abs. 2 BetrVG, wonach sie gehalten sei, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der betriebszugehörigen Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Zur Sicherung dieser Pflicht könne der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, persönlichkeitsrechtsverletzende Maßnahmen zu unterlassen. Zugleich sei die Verletzung der Schutz- und Förderpflicht ein grober Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten. Das begründe einen Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG. Hinsichtlich der Meldepflicht sei eine Unterscheidung zwischen Redakteuren einerseits und den Mitgliedern der Chefredaktion sowie den Ressortleitern andererseits sachfremd. Eine gleichheitswidrige Differenzierung habe die Arbeitgeberin nach § 75 Abs. 1 BetrVG auf Verlangen des Betriebsrats zu unterlassen. Die Einführung des Genehmigungsvorbehalts für Nebentätigkeiten sei zudem tarifwidrig. Eine solche Vereinbarung verschärfe die in § 13 des Manteltarifvertrags für die Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (MTV) geregelte Beschränkung für redaktionelle oder journalistische Nebentätigkeiten. Die Einhaltung tariflicher Vorschriften habe er, der Betriebsrat, nach § 80 Abs. 1 BetrVG zu überwachen. Er könne deshalb von der Arbeitgeberin das Unterlassen tarifwidrigen Verhaltens verlangen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen,

1. von Redakteuren eine "Mitteilung über ihren Aktienbesitz gemäß der Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit des H “ zu verlangen;



2. eine Regelung mit dem folgenden Inhalt zu treffen:

"Redakteure, die von der Chefredaktion oder den jeweils zuständigen Ressortleitern mit der kontinuierlichen Berichterstattung über fremde Branchen beauftragt worden sind, dürfen nicht über Wertpapiere von Unternehmen dieser Branchen verfügen. Sie dürfen auch nicht Familienangehörige oder ihnen sonst verbundene Personen veranlassen, solche Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen. Sollten Redakteure zum Zeitpunkt der Information über diese Regeln oder bei Übernahme einer neuen Branche noch über Wertpapiere von Unternehmen verfügen, über die sie zu berichten haben, so sind sie gehalten, dies der Chefredaktion zu melden und sich in angemessener Frist (innerhalb eines Jahres) von diesen Papieren zu trennen.";

3. eine Regelung zu treffen, durch die Redakteure verpflichtet werden, nicht nur die Ausübung einer regelmäßigen journalistischen oder redaktionellen Nebentätigkeit, sondern darüber hinaus - abgesehen von gelegentlichen Einzelfällen - die Ausübung jeder Nebentätigkeit zu unterlassen, die nicht von der Chefredaktion genehmigt worden ist,

hilfsweise

festzustellen, daß die Arbeitgeberin verpflichtet ist, vor der Einführung der "Regelung zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit in der Redaktion der H -Zeitung GmbH" das erzwingbare Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu beachten.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Sie hat gemeint, die Ethikregeln betreffen das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten der Redakteure und zudem deren Verhalten außerhalb des Betriebs. Dieses sei der Regelungskompetenz der Betriebsparteien entzogen. Im übrigen seien die Mitbestimmungsrechte nach § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auf ein bloßes Beteiligungsrecht beschränkt. Dieses Recht habe sie gewahrt. Die Ethikregeln verletzen nicht das Persönlichkeitsrecht der Redakteure. Eine Differenzierung zwischen Redakteuren und den übrigen Redaktionsmitgliedern sei funktionsbedingt und daher sachlich gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Dagegen wendet sich der Betriebsrat mit seiner Rechtsbeschwerde, mit der er seine ursprünglichen Antragsziele weiterverfolgt. Die Arbeitgeberin beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.



B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hat teilweise Erfolg. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Unterlassungsanträge zu 2) und zu 3) abgewiesen. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin nicht verlangen, die Einführung von Ethikregeln für Redakteure zu unterlassen (I). Unbegründet ist deshalb auch der Hilfsantrag (II). Erfolgreich ist die Rechtsbeschwerde, soweit sie sich gegen die Abweisung des Unterlassungsantrags zu 1) wendet. Der Betriebsrat hat über die Verwendung eines Formblatts zur Mitteilung von Aktienbesitz nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen (III).

I. Die Anträge zu 2) und zu 3), mit denen der Betriebsrat von der Arbeitgeberin verlangt, die Einführung von Ethikregeln für den Handel mit Wertpapieren und die Ausübung von Nebentätigkeiten zu unterlassen, sind zulässig, aber unbegründet.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Anträge für zulässig gehalten.

a) Die Anträge bedürfen der Klarstellung.

Der Antrag zu 2) betrifft keine einseitige Anordnung der Arbeitgeberin, sondern eine von ihr veranlaßte Vereinbarung. Anliegen des Betriebsrats ist es, der Arbeitgeberin untersagen zu lassen, den Redakteuren das im Antrag angeführte Vertragsangebot zu unterbreiten. Der Arbeitgeberin geht es um die Schaffung einer vertraglichen Einheitsregelung. Dies will der Betriebsrat verhindern.

Das ist auch das Ziel des Antrags zu 3). Allerdings entspricht die sprachliche Fassung des im Antrag genannten Angebots nicht der tatsächlichen Offerte der Arbeitgeberin. Das ist jedoch unschädlich. Die Antragsbegründung, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Bestimmung des Antragsinhalts heranzuziehen ist (*BAG 19. Juli 1995 - 7 ABR 60/94 - BAGE 80, 296, 298*), verdeutlicht das Anliegen des Betriebsrats. Der Arbeitgeberin soll untersagt werden, ihren Redakteuren ein Angebot auf Abschluß eines Erlaubnisvorbehalts für Nebentätigkeiten zu unterbreiten, dessen Inhalt demjenigen entspricht, das den Redakteuren gegenüber mit Begleitschreiben vom 24. Mai 2000 und den beigefügten „Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit in der Redaktion der H -Zeitung“ abgegeben worden ist.

b) Mit diesem Inhalt sind die Unterlassungsanträge hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 ZPO). Die Fallgestaltungen, auf die sich das Unterlassungsbegehren richtet, sind für die Beteiligten klar. Es müßte nicht erst im Vollstreckungsverfahren geklärt werden, welche Vertragsangebote der Arbeitgeberin betroffen sind.



c) Mit den Anträgen werden keine individuellen Rechte der Redakteure geltend gemacht. Der Betriebsrat sieht in den von der Arbeitgeberin angestrebten Einheitsregelungen eine beteiligungspflichtige Maßnahme oder ein in sonstiger Weise betriebsverfassungswidriges Verhalten, dessen Unterlassen er aus eigenem Recht beansprucht.

2. Eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kann die Unterlassungsanträge nicht begründen. Ob es sich bei der geplanten Einführung der Ethikregeln für Redakteure zum Handel mit Wertpapieren oder zur Ausübung von Nebentätigkeiten um eine auf das Ordnungsverhalten bezogene und daher von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erfaßte Maßnahme handelt, bedarf keiner Entscheidung. Ein Mitbestimmungsrecht wäre ohnehin durch § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausgeschlossen.

a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer (*BAG 8. Juni 1999 - 1 ABR 67/98 - AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 31 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 25*). Es beruht darauf, daß die Arbeitnehmer ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und dabei dessen Weisungsrecht unterliegen. Das berechtigt den Arbeitgeber auch dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Belegschaft im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen. Bei solchen Maßnahmen soll der Betriebsrat mitbestimmen. Das soll gewährleisten, daß die Arbeitnehmer gleichberechtigt an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens teilhaben können (*BAG 23. Juli 1996 - 1 ABR 17/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 26 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 55; Wiese GK-BetrVG 7. Aufl. § 87 Rn. 170; MünchArbR/Matthes 2. Aufl. § 333 Rn. 1*). Dazu schränkt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die auf die betriebliche Ordnung bezogene Gestaltungsbefugnis des Arbeitgebers ein.

b) Das Mitbestimmungsrecht ist nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil die Einführung der Ethikregeln einer gesonderten Vereinbarung mit den Redakteuren bedarf. Die umstrittenen Regelungen beschränken die allgemeine Handlungsfreiheit und die Berufsfreiheit der betroffenen Arbeitnehmer. Solche Beschränkungen sind ohne eine darauf gerichtete Vereinbarung dem Weisungsrecht entzogen. Das Direktions-



recht ermöglicht es dem Arbeitgeber lediglich, die im Arbeitsvertrag rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im einzelnen nach Zeit, Art und Ort zu bestimmen (*BAG 7. Dezember 2000 - 6 AZR 444/99 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 61 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 23*). Es berechtigt nicht dazu, von einem Arbeitnehmer die Offenlegung privater Vermögensverhältnisse zu verlangen und im betrieblichen Interesse Einfluß auf dessen Vermögensdispositionen zu nehmen. Ebensovienig ist der Arbeitgeber kraft seines Weisungsrechts befugt, die Ausübung einer Nebentätigkeit von seiner Erlaubnis abhängig zu machen (*vgl. BAG 21. September 1999 - 9 AZR 759/98 - AP BGB § 611 Nebentätigkeit Nr. 6 = EzA BGB § 611 Nebentätigkeit Nr. 3; 26. Juni 2001 - 9 AZR 343/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Verkehrsgewerbe Nr. 8 = EzA BGB § 611 Nebentätigkeit Nr. 4; ErfK/Preis 2. Aufl. § 611 BGB Rn. 1009 ff.*).

Dementsprechend hat die Arbeitgeberin die Geltung dieser Regeln auch nicht einseitig angeordnet. Sie strebt eine darauf bezogene Einigung mit den Redakteuren in Form einer vertraglichen Einheitsregelung an. Vereinbarungen dieser Art tragen nicht individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer, sondern einem Koordinationsinteresse des Arbeitgebers Rechnung. Der einzelne Arbeitnehmer hat, wenn überhaupt, nur geringe Möglichkeiten, durch den Einsatz persönlicher Verhandlungsstärke eine in seinem Interesse liegende Vertragsgestaltung zu erreichen. Ob der Arbeitgeber aber eine Maßnahme einseitig anordnet oder ihr durch das Vertragsrecht Geltung zu verschaffen sucht, ist für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechts nicht entscheidend. Gegenstand der Mitbestimmung in den sozialen Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG ist nicht die äußere Form einer Maßnahme, sondern deren Inhalt.

c) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin betrifft die beabsichtigte Maßnahme nicht das außerbetriebliche Verhalten der Arbeitnehmer, das der Regelungskompetenz der Betriebsparteien entzogen ist. Nach der Rechtsprechung des Senats berechtigt § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht dazu, in die private Lebensführung der Arbeitnehmer einzugreifen (*BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR 499/98 - BAGE 90, 316, 324; 11. Juli 2000 - 1 AZR 551/99 - BAGE 95, 221, 226*). Der Arbeitgeberin ist zuzugeben, daß die Ethikregeln einen Teilbereich der privaten Lebensführung der Redakteure und damit deren Verhalten außerhalb des Betriebs zum Gegenstand haben. Das ist jedoch nur der äußere Anknüpfungspunkt. Tatsächlich geht es bei dem Ziel, eine unabhängige und von persönlichen Interessen der Redakteure freie Berichterstattung im „H“ zu gewährleisten, um betriebliche Abläufe. Die Arbeitgeberin sieht in einem finanziellen Engagement ihrer Redakteure bei Unternehmen, über die sie zu berichten haben, die



Gefahr einer an eigenen Vermögensinteressen ausgerichteten Berichterstattung. Ein Bekanntwerden solcher Beteiligungen könnte bei den Lesern Zweifel an der Unabhängigkeit der Redakteure und damit an der Seriosität des „H“ wecken. Ähnliches gilt für Nebentätigkeiten der Redakteure. Auch deren Ausübung birgt nach Ansicht der Arbeitgeberin die Gefahr einer Interessenkollision in sich, die sich negativ auf die Unabhängigkeit der Berichterstattung und auf den Ruf des „H“ als einer freien und unabhängigen Wirtschaftszeitung auswirken kann. Die beabsichtigten Regeln sollen diese Gefahren verringern und es der Arbeitgeberin ermöglichen, ihnen auch aktiv durch die Gestaltung und die Überwachung der Arbeitsaufträge entgegenzutreten. Sie setzen an denjenigen persönlichen Verhältnissen der Redakteure an, aus denen eine Gefährdung der Objektivität und der Unabhängigkeit des „H“ folgen kann. Zudem will sich die Arbeitgeberin durch die Ethikregeln von Wettbewerbern abheben. Dazu setzt sie die Reglementierung der privaten Lebensführung der Redakteure ein. Die private Vermögensbildung der Redakteure und deren nebenberufliches Engagement werden damit Teil des betrieblichen Geschehens. Dieses unterliegt der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien.

d) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei solchen Maßnahmen mitzubestimmen, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Mitbestimmungsfrei nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sind lediglich Maßnahmen, die das Arbeitsverhalten regeln sollen. Dieses ist berührt, wenn der Arbeitgeber kraft seiner Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise das geschehen soll. Danach unterliegen nur solche Anordnungen nicht der Mitbestimmung, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird. Anordnungen, die dazu dienen, das sonstige Verhalten der Arbeitnehmer zu koordinieren, betreffen die Ordnung des Betriebs. Über deren Einführung und über deren Inhalt hat der Betriebsrat mitzubestimmen (*BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR 499/98 - aaO; 8. Juni 1999 - 1 ABR 67/98 - aaO; 25. Januar 2000 - 1 ABR 3/99 - BAGE 93, 276; kritisch DKK-Klebe BetrVG 8. Aufl. § 87 Rn. 44 ff.; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 87 Rn. 66 ff.*).

Vorliegend bedarf es keiner Entscheidung, ob die geplante Maßnahme das nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten betrifft, wie das Landesarbeitsgericht gemeint hat. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wäre in jedem Falle nach § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausgeschlossen.



aa) Bei der Arbeitgeberin handelt es sich um ein Zwecke der Berichterstattung und Meinungsäußerung iSd. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG dienendes Tendenzunternehmen. Die Herausgabe des "H " erfolgt in einem Tendenzbetrieb. Die Redakteure sind Tendenzträger. Nach § 118 Abs. 1 BetrVG finden die Vorschriften über Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Tendenzunternehmen nur insoweit Anwendung, als die Eigenart des Tendenzbetriebs und die Notwendigkeit einer freien Tendenzverwirklichung dem nicht entgegenstehen. Allein die Tatsache, daß es sich bei dem Betrieb der Arbeitgeberin um einen Tendenzbetrieb handelt und die umstrittene Maßnahme Redakteure als typische Tendenzträger trifft, reicht für den Ausschluß eines Beteiligungsrechts noch nicht aus. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats müssen erst dann zurücktreten, wenn deren Ausübung die Freiheit des Verlegers zur Tendenzbestimmung und zur Tendenzverwirklichung ernsthaft beeinträchtigt und damit das durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG geschützte Freiheitsrecht verletzt (*BAG 11. Februar 1992 - 1 ABR 49/91 - BAGE 69, 302; bestätigt durch BVerfG 15. Dezember 1999 - 1 BvR 729/92 - NZA 2000, 217*).

bb) Das trifft für eine Beteiligung an geplanten Ethikregeln zu. Diese dienen dem Ziel, die vom Verleger vorgegebene Tendenz des „H “ als einer freien und unabhängigen Wirtschaftszeitung zu schützen. Welche Anforderungen im einzelnen zu stellen sind, gibt die Tendenz des „H “ vor. Die Festlegung dieser Tendenz und ihr Schutz vor Einflüssen, die sie gefährden, sind durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleistet. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Ob oder beim Wie einer Regelung, die eine unabhängige und von Eigeninteresse der Redakteure freie Berichterstattung sicherstellen soll, würde in erheblicher Weise in die der Arbeitgeberin vorbehaltene Bestimmung und Verwirklichung der Tendenz eingreifen. Gleiches gilt für die Regelung eines Erlaubnisvorbehalts für Nebentätigkeiten. Eine solche Vereinbarung soll eine objektive und von persönlichen Interessen unabhängige Berichterstattung gewährleisten. Das betrifft den Inhalt und die Qualität des Presseerzeugnisses selbst. Zudem soll das vom Verleger angestrebte Renommee des „H “ vor Beeinträchtigungen bewahrt werden, die sich auf die vom Verleger vorgegebene Tendenz negativ auswirken und damit die Tendenzverwirklichung selbst gefährden. Das ist Gegenstand des durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG geschützten Freiheitsrechts.

3. Der Betriebsrat kann seine Unterlassungsanträge auch nicht auf § 75 Abs. 2 BetrVG stützen. Diese Vorschrift begründet keinen Unterlassungsanspruch zugunsten des Betriebsrats.



a) In der Rechtsprechung des Senats ist anerkannt, daß ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine in § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG normierten Pflichten bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG zu einem Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung führen kann (*BAG 8. Juni 1999 - 1 ABR 67/98 - aaO*). Dagegen kann der Betriebsrat einen Anspruch auf Unterlassung von Maßnahmen, in denen er eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts von Arbeitnehmern sieht, nicht unter Berufung auf ein Mitbestimmungsrecht auf § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG stützen. Diese Vorschrift begründet kein Mitbestimmungsrecht, dessen Beachtung durch einen allgemeinen Unterlassungsanspruch geschützt wäre. Verletzt eine Maßnahme des Arbeitgebers das Persönlichkeitsrecht von Arbeitnehmern und damit auch seine betriebsverfassungsrechtliche Schutz- und Förderpflicht aus § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, kann ein solcher Verstoß nicht durch die Zustimmung des Betriebsrats geheilt werden.

b) Aus § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG folgt auch kein unmittelbarer Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber, persönlichkeitsrechtsverletzende Maßnahmen gegenüber einem Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern zu unterlassen.

aa) Ein Unterlassungsanspruch ist in § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht gesondert geregelt. Allerdings können sich Unterlassungsansprüche als selbständig einklagbare Nebenleistungsansprüche auch ohne ausdrückliche gesetzliche Grundlage ergeben. Das ist anerkannt für die Verletzung eines absoluten Rechts (§ 823 Abs. 1 BGB) oder eines in § 823 Abs. 2 BGB geschützten Rechts. Zudem können vertragsrechtlich geregelte Beziehungen Unterlassungspflichten aus § 242 BGB begründen. Dementsprechend folgt aus dem in § 2 BetrVG konkretisierten Gebot partnerschaftlicher Zusammenarbeit der Betriebsparteien in den Angelegenheiten der gesetzlichen Mitbestimmung als Nebenpflicht das Gebot, alles zu unterlassen, was der Wahrnehmung des konkreten Mitbestimmungsrechts entgegensteht. Gleichwohl hat deswegen nicht jede Verletzung von Rechten des Betriebsrats ohne weiteres einen Unterlassungsanspruch zur Folge. Dafür kommt es auf den Inhalt des jeweiligen Rechts, dessen konkrete Ausgestaltung und die Art der Rechtsverletzung an (*BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364 = AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 23*). Die Anerkennung eines gesetzlich nicht ausdrücklich geregelten Unterlassungsanspruchs ist stets davon abhängig, ob ein solcher Anspruch zur Sicherung eines Rechts erforderlich ist (*vgl. Richardi Anm. zu AP BetrVG § 23 Nr. 23*).



bb) Ein solches Recht regelt § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht. Die Vorschrift begründet bei einseitigen Maßnahmen keine Rechte der Betriebsparteien untereinander. Vielmehr regelt sie Schutz- und Förderpflichten des Arbeitgebers und des Betriebsrats jeweils im Verhältnis zu den betriebsangehörigen Arbeitnehmern. Das verpflichtet sie dazu, bei eigenen Maßnahmen alles zu unterlassen, was das Recht der Betriebsangehörigen auf freie Entfaltung der Persönlichkeit verletzen könnte (*Fitting aaO § 75 Rn. 77*). Im Verhältnis der Betriebsparteien zueinander besteht diese Pflicht bei gemeinsamem Handeln (*Kreutz GK-BetrVG aaO § 75 Rn. 69*). In diesem Sinne beschränkt § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien, normiert aber keine wechselseitigen Rechte und Pflichten bei jeweils einseitigen Maßnahmen. Das gilt auch für die in § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG geregelte Schutzpflicht, die Arbeitgeber wie Betriebsrat dazu anhält, sich bei Verstößen gegen das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit von Arbeitnehmern um Abhilfe zu bemühen (*Kreutz GK-BetrVG aaO § 75 Rn. 20 ff.*). Das schließt nicht die Befugnis ein, aus eigenem Recht zu verlangen, persönlichkeitsverletzende Maßnahmen gegenüber den unmittelbar Betroffenen künftig zu unterlassen (*Kreutz GK-BetrVG aaO § 75 Rn. 92, 94; Richardi BetrVG 8. Aufl. § 75 Rn. 42 f.; aA ohne nähere Begründung Fitting aaO § 75 Rn. 99; DKK-Berg aaO § 75 Rn. 42; ErfK/Hanau/Kania § 75 BetrVG Rn. 12; Hess/Schlochauer/Glaubitz BetrVG 5. Aufl. § 75 Rn. 18*).

4. Der Betriebsrat kann von der Arbeitgeberin auch nicht nach § 23 Abs. 3 iVm. § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verlangen, es zu unterlassen, die angestrebten Ethikregeln mit den Redakteuren zu vereinbaren. Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Ethikregeln das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer verletzen und die Arbeitgeberin damit gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten aus § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verstoßen würde. Ein Verstoß wäre jedenfalls nicht grob. Damit fehlt es an einer tatbestandlichen Voraussetzung dieses Unterlassungsanspruchs.

a) Ob ein Arbeitgeber in grober Weise gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten verstoßen hat, haben die Tatsachengerichte festzustellen. Es handelt sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Für dessen Beurteilung steht ihnen ein Spielraum zu. Die Bewertung eines Verstoßes als grob unterliegt deshalb im Rechtsbeschwerdeverfahren nur einer eingeschränkten Kontrolle. Zu prüfen ist, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff verkannt, bei der Subsumtion des Sachverhaltes wesentliche Umstände außer acht gelassen oder dabei gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat (*BAG 22. Juni 1993 - 1 ABR 62/92 - BAGE 73, 291*).



b) Einen derartigen Rechtsfehler zeigt die Rechtsbeschwerde nicht auf. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, ein Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG setze eine objektiv schwerwiegende und offensichtliche Pflichtverletzung voraus, für die es nicht auf ein Verschulden des Arbeitgebers ankomme (*BAG 8. August 1989 - 1 ABR 63/88 - BAGE 62, 314, 321; 27. November 1990 - 1 ABR 77/89 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 41 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 40*). Soweit es ausführt, daß ein einmaliger Verstoß hierfür nicht ausreiche, soweit dieser schwerwiegend sei, handelt es sich um ein offenkundiges Schreibversehen. Aus den vorangehenden Ausführungen zum groben Pflichtverstoß bei mehrfacher Verletzung des Mitbestimmungsrechts und anhand der nachfolgenden Fundstellen der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird deutlich, daß auch nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts ein einmaliger, aber schwerwiegender Verstoß des Arbeitgebers gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten genügen kann, einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats nach § 23 Abs. 3 BetrVG zu begründen (*vgl. BAG 14. November 1989 - 1 ABR 87/88 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 76 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 85*).

Einen solchen Verstoß hat das Landesarbeitsgericht mit der Begründung verneint, die Arbeitgeberin habe lediglich ihren Rechtsstandpunkt in einer schwierigen und ungeklärten Rechtslage verteidigt. Das ist nicht zu beanstanden. Ob die von der Arbeitgeberin angestrebten Ethikregeln die Rechte der davon betroffenen Arbeitnehmer auf freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit verletzen, kann nur auf Grund einer näheren Bestimmung der durch § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG geschützten Rechte und einer eingehenden Prüfung von deren Beschränkbarkeit beurteilt werden. Das erfordert schon bei einseitigen Eingriffen eine differenzierende Gesamtabwägung zwischen der Intensität der Beschränkungen und dem Gewicht der sie rechtfertigenden Gründe (*BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR 499/98 - aaO*). Im Streitfall ist aber eine arbeitsvertragliche Beschränkung der allgemeinen Handlungsfreiheit und der Berufsfreiheit zu würdigen. Dafür bedarf es eines anderen Prüfungsprogramms, wobei es auch auf das Ausmaß der die Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmer beeinträchtigenden Umstände ankommt (*vgl. ErfK/Dieterich GG Art. 2 Rn. 67 ff.*). Das Ergebnis einer solchen Prüfung ist keineswegs eindeutig. Selbst wenn diese die Rechtsauffassung des Betriebsrats bestätigen würde, wäre ein Verstoß der Arbeitgeberin gegen die Schutz- und Förderpflicht des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG jedenfalls nicht offensichtlich und damit nicht grob iSd. § 23 Abs. 3 BetrVG.



5. Es kann dahinstehen, ob der Betriebsrat wegen der beabsichtigten unterschiedlichen Ausgestaltung der Ethikregeln für Redakteure einerseits und für die Mitglieder der Chefredaktion sowie die Ressortleiter andererseits den Unterlassungsantrag zu 2) auf § 75 Abs. 1 BetrVG stützen könnte. Der Arbeitgeberin könnte ein Gleichheitsverstoß jedenfalls nicht zur Last gelegt werden. Die von ihr angestrebte Differenzierung ist nicht sachwidrig.

a) Nach den geplanten Ethikregeln haben die Redakteure ihren Wertpapierbesitz anlaßbezogen zu offenbaren. Eine Offenlegungspflicht soll nur in den Fällen bestehen, in denen der Redakteur kontinuierlich oder jedenfalls gelegentlich mit der Berichterstattung über ein Unternehmen beauftragt wird, von dem er Wertpapiere hält. Sie gilt zudem nur bei der Einführung der Ethikregeln oder der Übernahme einer neuen Branche. Außerdem wird die Mitteilungspflicht gegenüber den Ressortleitern oder den Mitgliedern der Chefredaktion und damit gegenüber den unmittelbaren Vorgesetzten der Redakteure begründet. Im Unterschied dazu besteht bei den Ressortleitern wie bei den Mitgliedern der Chefredaktion eine uneingeschränkte Mitteilungspflicht hinsichtlich ihres gesamten Wertpapierbesitzes. Adressat dieser Mitteilung ist allerdings nicht die Arbeitgeberin, sondern ein von ihr beauftragter Notar. Dieser hat die ihm zur Verfügung gestellten Informationen an die Arbeitgeberin erst zu einem Zeitpunkt weiterzuleiten, zu dem diese den Verdacht auf eine den Ethikregeln widersprechende Einflußnahme auf die Berichterstattung äußert.

b) Die vom Betriebsrat beanstandete Ausgestaltung des Adressatenkreises der Mitteilungspflicht rechtfertigt sich aus den unterschiedlichen Funktionen der Redakteure einerseits und der Ressortleiter sowie der Mitglieder der Chefredaktion andererseits. Sie wäre demnach sachlich gerechtfertigt.

Ressortleiter und die Mitglieder der Chefredaktion haben die Berichterstattung von Redakteuren zu organisieren und die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsaufträge zu überwachen. Dazu gehört auch ein Mindestmaß an Kontrolle darüber, ob ein Redakteur seine Berichte, Bewertungen und Analysen sowie darauf aufbauende Empfehlungen neutral und unbeeinflusst von eigenen Vermögensinteressen erstellt. Eine effiziente Kontrolle setzt aber voraus, daß die Ressortleiter und Chefredakteure als unmittelbare Vorgesetzte von einem entsprechenden finanziellen Engagement des beauftragten Redakteurs Kenntnis haben. Ansonsten können sie ihrer Überwachungspflicht nicht genügen. Auch sind die Möglichkeiten einer im eigenen Interesse liegenden Einflußnahme auf die Berichterstattung im "H " bei den Ressortleitern und den



Chefredakteuren geringer als bei den Redakteuren. Die unmittelbaren Vorgesetzten der Redakteure erlangen Insiderwissen nicht durch eigene Recherchen, sondern durch die Berichte Dritter. Die Verwertung eines solchen Wissens durch Beeinflussung der Berichterstattung im „H“ wäre ihnen nur im kollusiven Zusammenwirken mit dem zuvor beauftragten Redakteur möglich und damit ganz erheblich eingeschränkt. Gleichwohl kann bei ihnen auf Grund ihrer umfassenden Leitungsaufgaben die Mitteilungspflicht nicht aufgabenbezogen beschränkt werden. Durch die Offenlegung ihres gesamten Wertpapierbesitzes gegenüber der Arbeitgeberin erhielt diese einen umfassenden Einblick in die Vermögensverhältnisse der Ressortleiter und der Chefredakteure, obwohl die Gefahr der Verwertung von Insiderwissen zu Lasten des „H“ erheblich geringer als bei den Redakteuren wäre. Zur Vermeidung einer unverhältnismäßigen Beschränkung von Rechten der Ressortleiter und der Chefredakteure soll ein Notar Adressat der Mitteilungspflicht sein, der erst im Verdachtsfall entsprechende Informationen weitergeben muß. Die differenzierte Ausgestaltung der Mitteilungspflicht über Wertpapierbesitz erklärt sich danach aus den unterschiedlichen Funktionen und Möglichkeiten der Betroffenen, zugunsten eigener Vermögensinteressen Einfluß auf den Inhalt der Berichterstattung zu nehmen und dadurch die Seriosität des „H“ zu gefährden. Eine von solchen Differenzierungsgründen getragene Gruppenbildung ist nicht sachfremd.

6. Hinsichtlich des Antrags zu 3) folgt ein Unterlassungsanspruch auch nicht aus § 80 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat ua. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer im Betrieb geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Aus der gesetzlichen Überwachungsaufgabe folgt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts weder ein Recht auf Feststellung von Tarifverstößen gegenüber einzelnen Arbeitnehmern noch ein zusätzliches Mitbestimmungsrecht. Die dem Betriebsrat eingeräumte Überwachungsbefugnis ist darauf beschränkt, eine Mißachtung oder eine fehlerhafte Durchführung eines Tarifvertrags beim Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen (*BAG 10. Juni 1986 - 1 ABR 59/84 - BAGE 52, 150 und 10. Februar 1987 - 1 ABR 43/84 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 27 = EzA BetrVG 1972 § 80 Nr. 28*). Ob der fragliche Nebentätigkeitsvorbehalt überhaupt tarifwidrig ist, bedarf deshalb keiner Entscheidung.

II. Ohne Erfolg ist der danach zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag.



Mit diesem Antrag erstrebt der Betriebsrat die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei der Einführung der von der Arbeitgeberin geplanten Ethikregeln. Der Antrag dient erkennbar dazu, das Mitbestimmungsrecht in dieser Angelegenheit losgelöst von den prozessualen Besonderheiten und materiellrechtlichen Anforderungen eines Unterlassungsanspruchs klären zu lassen.

Wie die auf die Verletzung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts gestützten Unterlassungsanträge zu 2) und zu 3) ist auch der Hilfsantrag unbegründet. Auch wenn es sich bei der geplanten Maßnahme um eine Frage der betrieblichen Ordnung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handeln sollte, wäre sie infolge der Eigenartsklausel des § 118 Abs. 1 BetrVG von der Mitbestimmung ausgenommen.

III. Begründet ist die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats, soweit sie sich gegen die Abweisung des Unterlassungsantrags zu 1) wendet. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei der Verwendung eines Formblatts über die Mitteilung von Aktienbesitz mitzubestimmen. § 118 Abs. 1 BetrVG schließt das Mitbestimmungsrecht nicht aus. Es bedarf deshalb keiner Entscheidung, ob es sich bei dem Formblatt um einen nach § 94 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Personalfragebogen handelt.

1. Der Antrag ist zulässig. Mit ihm soll der Arbeitgeberin aufgegeben werden, es zu unterlassen, von ihren Redakteuren eine "Mitteilung über meinen Aktienbesitz gemäß den Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit des H " zu verlangen. Das von der Arbeitgeberin erstellte Formblatt hat der Betriebsrat seinem Antrag beigelegt. Es ist deshalb unschädlich, daß die sprachliche Fassung des Antrags geringfügig von der Formulierung abweicht, die von der Arbeitgeberin hierfür gewählt worden ist. Das Ziel des Antrags ist eindeutig. Der Betriebsrat will verhindern, daß die Redakteure für Angaben zu ihrem Wertpapierbesitz ein bestimmtes, von der Arbeitgeberin vorgegebenes Formular verwenden sollen, über das er nicht mitbestimmt hat.

2. Der Antrag ist auch begründet. Die Verwendung des Formulars ist nach den unter B I 2 dargestellten Grundsätzen eine Regelung der betrieblichen Ordnung. Hierüber hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Ihm steht wegen Mißachtung des Mitbestimmungsrechts ein Unterlassungsanspruch gegenüber der Arbeitgeberin zu.

a) Mit der auf die Verwendung des Formblatts gerichteten Anordnung schafft die Arbeitgeberin eine betriebliche Verhaltensregel. Sie stellt es den Redakteuren nicht frei, wie sie ihrer nebenvertraglichen Mitteilungspflicht nachkommen wollen, sondern



verlangt hierfür die Verwendung eines von ihr gestalteten Formulars. Dadurch kann sie die zu offenbarenden Angaben standardisiert nach eigenen Vorgaben erheben, obwohl die Erfüllung der vertraglichen Anzeigepflicht selbst nicht die Einhaltung einer bestimmten äußeren Form verlangt. Die Notwendigkeit, für die Mitteilung ihres Aktienbesitzes eine bestimmte Form einzuhalten, berührt die Interessen der Redakteure schon deswegen, weil sie Gründe dafür benennen müssen, sofern sie die Auskünfte nicht in der von der Arbeitgeberin vorgegeben Weise erteilen wollen. Allerdings verlangt die Arbeitgeberin nur ein unumgängliches Mindestmaß an Angaben; Informationen zur Stückzahl, zum Zeitpunkt des Aktienerwerbs oder zum Nennwert der Wertpapiere werden nicht gefordert. Diese Beschränkung schließt das Mitbestimmungsrecht nicht aus. Denn der mitbestimmungspflichtige Sachverhalt besteht darin, daß die Arbeitgeberin kraft ihres Direktionsrechts ein standardisiertes Vorgehen der Arbeitnehmer erreichen will, obwohl das durch die zu erfüllende arbeitsvertragliche Nebenpflicht selbst nicht zwingend vorgegeben wird (*BAG 21. Januar 1997 - 1 ABR 53/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 27 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 23*). Dazu will die Arbeitgeberin eine allgemeine Verhaltensregel aufstellen.

b) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist nicht nach § 118 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht kommt im Tendenzbetrieb eine Beschränkung der Mitbestimmungsrechte in den sozialen Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG nur ausnahmsweise in Betracht. Das Mitbestimmungsrecht in diesen Angelegenheiten betrifft in aller Regel den wertneutralen Betriebsablauf. § 118 Abs. 1 BetrVG läßt das Mitbestimmungsrecht aber nur dann zurücktreten, wenn eine Beteiligung des Betriebsrats an der Gestaltung betrieblicher Arbeitsabläufe dazu führt, daß die durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG geschützte geistig-ideelle Zielrichtung ernsthaft beeinträchtigt wird (*BAG 30. Januar 1990 - 1 ABR 101/88 - BAGE 64, 103; 14. Januar 1992 - 1 ABR 35/91 - BAGE 69, 187*).

Die Vorgabe, für eine vertraglich geschuldete Mitteilung an die Arbeitgeberin ein Formblatt zu verwenden, betrifft kein tendenzbezogenes Aufgabengebiet, sondern die Gestaltung betrieblicher Abläufe. Es geht ausschließlich darum, wie eine Mitteilungspflicht erfüllt wird, nicht um deren Begründung und die darauf bezogenen Rechte eines Verlegers. Durch die Beteiligung des Betriebsrats an der Gestaltung des Formulars und der damit verbundenen Kontrolle der Arbeitgeberin wird die Tendenzverwirklichung nicht berührt oder gar ernsthaft gefährdet. Ein Einfluß auf die Berichterstattung



selbst oder die Auswahl der Redakteure für eine bestimmte Berichterstattung ist damit nicht verbunden.

Wißmann Schmidt Kreft

Kehrmann Bocker



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)