Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 ABR 4/79
LAG Hamburg Beschluß des BAG vom 19. Mai 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 118, § 80 Abs. 1, §§ 99, 102

Leitsätze:

K e i n e

(Parallelsache zu 1 ABR 109/78)

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 ABR 4/79
6 Ta Bv 6/78 Hamburg

Verkündet am
19. Mai 1981

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 19. Mai 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wehr und Andersch beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

vom 6. Oktober 1978 - 6 Ta Bv 6/78 - wird zurückgewiesen.

Jedoch wird der Tenor des Beschlusses des Arbeitsgerichts Hamburg vom 30. März 1978 - H 2 Bv 39/77 - wie folgt neu gefaßt:

> Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, dem Antragsteller vor der Einstellung von Redakteuren und Redaktions-Volontären die nach § 99 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderlichen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über den Umfang des Informationsrechts des Betriebsrats bei der Einstellung von Zeitungsredakteuren und Redaktions-Volontären.

Die Antragsgegnerin betreibt einen Zeitungsverlag und gibt eine Tageszeitung heraus. Mit Schreiben vom 16. Dezember 1977 teilte sie dem Antragsteller (Betriebsrat) ihre Absicht mit, einen Redakteur und drei Redaktions-Volontäre für die Tageszeitung einzustellen. In dem Schreiben nannte sie die von ihr bereits ausgewählten Bewerber sowie die beabsichtigte Verwendung und das voraussichtliche Einstellungsdatum. Außerdem fügte sie die Bewerbungsunterlagen der von ihr genannten Bewerber bei. Für die zu besetzenden Positionen hatten sich mehrere Bewerber gemeldet. Der Antragsteller verlangte daraufhin von der Antragsgegnerin die Benennung auch der übrigen Bewerber unter gleichzeitiger Vorlage der vollständigen Bewerbungsunterlagen. Die Antragsgegnerin lehnte dieses Begehren unter Hinweis darauf, daß es sich um Tendenzträger handele, ab.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Antragsteller ist der Auffassung, ihm seien die vollständigen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen. Dem stehe nicht entgegen, daß die Einstellung von Redakteuren eine tendenzbedingte Maßnahme sei. Da bei der Einstellung von Tendenzträgern Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats grundsätzlich bestehen blieben, könne er die Vorlage der vollständigen Bewerbungsunterlagen nach § 99 Abs. 1 BetrVG verlangen. Redaktions-Volontäre seien im übrigen keine Tendenzträger, sondern Auszubildende.

Der Antragsteller hat beantragt,

> die Antragsgegnerin zu verpflichten, ihm auch vor der Einstellung von Redaktions-Volontären und Redakteuren bei der Antragsgegnerin die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrags gebeten und erwidert:

Wie sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergebe, stehe der Tendenzschutz der Vorlage der vollständigen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber um die Stelle eines Redakteurs oder eines Redaktions-Volontärs entgegen. Auch Redaktions-Volontäre seien Tendenzträger. Bei der Einstellung von Tendenzträgern könne sich der Arbeitgeber darauf beschränken, den Betriebsrat über Person, Einstellungstermin, Arbeitsplatz und Eingruppierung des einzustellenden Tendenzträgers zu informieren. Eine vollständige Information über alle Bewerber führe notwendigerweise dazu, daß dem Betriebsrat die Auswahlkriterien für die Einstellung von Tendenzträgern bekannt würden. Der Tendenzschutz sei aber erforderlich und geboten, wenn und soweit die Tendenz selbst verwirklicht werde. Dazu gehöre, daß der Arbeitgeber diejenigen Mitarbeiter unbeeinflußt auswählen und einstellen könne, die berufen seien, inhaltlich auf die Berichterstattung und Meinungsäußerung Einfluß zu nehmen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihr auf Zurückweisung des Antrags gerichtetes Begehren weiter, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend angenommen, daß die Informationsrechte des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG bei der Einstellung von Redakteuren und Redaktions-Volontären in einem Zeitungsverlag nicht gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG eingeschränkt sind, und die Antragsgegnerin deshalb mit Recht für verpflichtet erklärt, dem antragstellenden Betriebsrat bei einer solchen personellen Maßnahme die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen.

I. Gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Wie der Senat bereits in seinem Beschluß vom 6. April 1973 - 1 ABR 13/72 - (AP Nr. 1 zu § 99 BetrVG 1972 /zu 1 der Gründe/) entschieden hat, erstreckt sich die Auskunftspflicht einschließlich der Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen nach dieser Vorschrift auch auf die Bewerber, die der Arbeitgeber nicht berücksichtigen will (ebenso Senatsbeschluß vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 8/75 -, AP Nr. 7 zu § 99 BetrVG 1972 /zu B II 1 c der Gründe/). Dieses aus dem Wortlaut der Vorschrift, ihrer Entstehungsgeschichte und aus systematischen Überlegungen gewonnene Auslegungser-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gebnis wird auch im Schrifttum überwiegend gebilligt (Adomeit, DB 1971, 2360; Brecht, BetrVG, § 99 Anm. 6; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Anm. 55; Richardi, DB 1973, 378 [380]; Etzel, Die Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz 1972, 1974, S. 131 ff.; Falkenberg, DB 1972, 774 [776]; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Anm. 18; Föhr, DB 1976, 1378 [1381]; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Anm. 43; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 99 Anm. 7; Neef, BB 1973, 988; Schaub, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 4. Aufl., S. 1216; Stahlhacke, BlStSozArbR 1972, 71; Weiss, BetrVG, 2. Aufl., § 99 Anm. 14; Wiedemann, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 99 BetrVG 1972; a.A.: Bobrowski-Gaul, Das Arbeitsrecht im Betrieb, 7. Aufl., Bd. I, S. 72 ff.; Frey, BB 1973, 941 ff.; GK-Kraft, BetrVG, 2. Bearbeitung 1980, § 99 Anm. 66 ff.; Hanau, BB 1972, 451 [453]; Kammann-Hess-Schlochauer, BetrVG, § 99 Anm. 61 ff.; Kleiner-Wittke, Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im personellen Bereich, 1978, S. 40 f.; Meisel, Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, 4. Aufl., 1974, S. 89 ff.; Pauly, BB 1981, 501 ff.).

Die von einem Teil des Schrifttums gegen die Auffassung des Senats angeführten Gesichtspunkte geben dem Senat keine Veranlassung zur Änderung seiner Rechtsprechung.

Soweit geltend gemacht wird, die Entstehungsgeschichte der Vorschrift gebe keinen hinreichenden Aufschluß über die Absicht des Gesetzgebers, trifft dies nicht zu. In § 99 Abs. 1 des Regierungsentwurfs hieß es, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat "vor jeder Einstellung ... zu unterrichten, ihm unter Vorlage der Unterlagen Auskunft über die Person der Beteiligten und die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen zu geben und die Zustimmung des Betriebsrates zu der geplanten Maßnahme einzuholen" hat (BT-Drucksache VI/1786, S. 20). Zur Begründung war gesagt, durch die Vorschrift solle die Informationspflicht des Arbeitgebers verstärkt werden, so daß er beispielsweise bei einer Einstellung dem Betriebs-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rat die Unterlagen aller Bewerber vorlegen müsse (BT-Drucksache VI/1786, S. 51). Der federführende Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat die dann Gesetz gewordene Fassung des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beschlossen. Sie unterscheidet sich von dem Regierungsentwurf nur dadurch, daß im Zusammenhang mit der Auskunftspflicht des Arbeitgebers über die Person der Beteiligten an die Stelle der Vorlage von Unterlagen die Vorlage der "erforderlichen Bewerbungsunterlagen" getreten ist. In dem Ausschußbericht heißt es zu dieser Änderung des Regierungsentwurfs, sie stelle eine einschränkende Präzisierung der dem Betriebsrat hinsichtlich der Person der Beteiligten vorzulegenden Unterlagen dar, indem auf die Bewerbungsunterlagen abgestellt werde (zu BT-Drucksache VI/2729, S. 31). Diese Begründung bietet keinen Anhaltspunkt dafür, daß die Vorlagepflicht des Arbeitgebers entgegen der Absicht des Regierungsentwurfs auf die Bewerbungsunterlagen des vom Arbeitgeber ausgewählten Bewerbers beschränkt werden sollte. Eine solche Einschränkung ergibt sich auch nicht daraus, daß nach dem Gesetz nur die "erforderlichen" Bewerbungsunterlagen vorzulegen sind. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Auskunftserteilung über die Person der Beteiligten ist gegenüber dem Regierungsentwurf unverändert geblieben. Die Vorlage der Bewerbungsunterlagen gehört aber zur Auskunftserteilung über die Person der Beteiligten; die Bewerbungsunterlagen belegen und ergänzen gegebenenfalls die erteilten Auskünfte. Es kann deshalb nicht angenommen werden, daß der Kreis der Bewerber, deren Bewerbungsunterlagen dem Betriebsrat vorzulegen sind, enger zu ziehen ist als der Kreis derjenigen, über deren Person der Arbeitgeber dem Betriebsrat Auskunft geben muß.

Die Vorlage der Bewerbungsunterlagen der vom Arbeitgeber nicht berücksichtigten Bewerber verletzt auch keine schutzwürdigen Belange dieser Bewerber, insbesondere nicht ihr berechtigtes Interesse, möglichst frühzeitig auch über eine negative Entscheidung im Bewerbungsverfahren Kenntnis zu erlangen und die eingereichten Bewerbungsunterlagen unverzüglich zurückzuerhalten (so aber Bobrowski-Gaul, aaO, S. 73).

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Mit der Auswahl des einzustellenden Bewerbers durch den Arbeitgeber ist das Einstellungsverfahren noch nicht abgeschlossen. Zwar ist die Auswahl unter den Stellenbewerbern Sache des Arbeitgebers; der Betriebsrat kann die Einstellung eines vom Arbeitgeber abgelehnten Bewerbers nicht durchsetzen. Der Betriebsrat hat aber im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG die Möglichkeit, Anregungen zu geben und Gesichtspunkte vorzubringen, die aus seiner Sicht für die Berücksichtigung eines anderen als des vom Arbeitgeber ausgewählten Stellenbewerbers sprechen. Der das gesamte Betriebsverfassungsrecht beherrschende Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 2 Abs. 1 BetrVG) gebietet es dem Arbeitgeber, solche Anregungen und Argumente des Betriebsrats ernsthaft in Erwägung zu ziehen und zu prüfen, ob nicht doch der vom Betriebsrat gewünschte Bewerber für die zu besetzende Stelle in Frage kommen kann (so mit Recht Neef, BB 1973, 988 [989]). Solange der Betriebsrat noch keine Gelegenheit zur Stellungnahme gehabt hat, kann mithin das Einstellungsverfahren noch nicht als endgültig beendet angesehen werden. Im übrigen beträgt die Frist zur Stellungnahme des Betriebsrats nur eine Woche (§ 99 Abs. 3 BetrVG), so daß durch die Einschaltung des Betriebsrats die Rückgabe der eingereichten Bewerbungsunterlagen nicht über Gebühr verzögert wird.

Schließlich zwingen auch Gründe der Praktikabilität nicht zu einer Beschränkung der Vorlagepflicht auf die Bewerbungsunterlagen des vom Arbeitgeber zur Einstellung vorgesehenen Bewerbers. Im Bereich des öffentlichen Dienstes müssen dem Personalrat ebenfalls die Bewerbungsunterlagen aller Stellenbewerber vorgelegt werden (BVerwG, Beschluß vom 11. Februar 1981 - BVerwG 6 P 44.79 -). Daß dies in der privaten Wirtschaft auf unüberwindliche praktische Schwierigkeiten stoßen und zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers führen würde, ist bisher nicht einleuchtend begründet worden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Senat brauchte im vorliegenden Falle nicht zu entscheiden, ob dem Betriebsrat stets sämtliche eingereichten Bewerbungsunterlagen vorzulegen sind oder ob der in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verwendete Begriff der "erforderlichen" Bewerbungsunterlagen hier in besonderen Fällen Einschränkungen zuläßt. Über diese Frage streiten die Beteiligten nicht. Der Antragsteller hat deshalb im Termin zur mündlichen Anhörung vor dem Senat klargestellt, daß sein Antrag nur auf die Vorlage der nach § 99 Abs. 1 BetrVG erforderlichen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber abziele. Dem hat der Senat bei der Fassung des Beschlußtenors Rechnung getragen.

II. Von der den Arbeitgeber nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG treffenden Pflicht, dem Betriebsrat die erforderlichen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Stellenbewerber vorzulegen, macht das Gesetz bei der Einstellung von Redakteuren und Redaktions-Volontären eines Zeitungsverlages wie der Antragsgegnerin keine Ausnahme.

Nach § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG sind die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG Anwendung findet, dienen, nicht anzuwenden, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem entgegensteht. Die Antragsgegnerin als Zeitschriftenverlag ist zwar ein Unternehmen der in dieser Vorschrift genannten Art. Die Eigenart eines Presseunternehmens gebietet aber kein Zurücktreten des Rechts des Betriebsrats auf Vorlage der Bewerbungsunterlagen bei der Einstellung von Redakteuren.

Die Vorschrift des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG will das durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleistete Grundrecht der Pressefreiheit des Verlegers schützen; die Pressefreiheit des Verlegers und damit auch seine Freiheit, die Tendenz seiner Zeitung festzulegen, beizubehalten, zu ändern und diese Tendenz zu verwirklichen, soll vor einer Beeinträch-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

tigung durch betriebliche Mitbestimmungsrechte abgeschirmt werden. Eben wegen der Regelung des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG ist das Betriebsverfassungsgesetz auch kein die Pressefreiheit einschränkendes allgemeines Gesetz im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GG (vgl. hierzu BVerfGE 52, 283 [296 - 299]). Daraus folgt, daß die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Presseunternehmen insoweit zurücktreten müssen, als durch ihre Ausübung die Freiheit des Verlegers zur Tendenzbestimmung und Tendenzverwirklichung ernsthaft beeinträchtigt und damit das Grundrecht der Pressefreiheit verletzt werden kann (BAG 27, 322 [329, 330] = AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972 [zu III 3 der Gründe]; BAG AP Nr. 4 zu § 118 BetrVG 1972 [zu 4 der Gründe]; AP Nr. 13 zu § 118 BetrVG 1972 [zu B II 2 der Gründe]).

Wie der Senat bereits entschieden hat, sind Redakteure an Tageszeitungen sogenannte Tendenzträger, d. h. solche Arbeitnehmer, die unmittelbar für die Berichterstattung und (oder) Meinungsäußerung der Zeitung tätig sind, also inhaltlich auf die Tendenzverwirklichung Einfluß nehmen, und zwar insbesondere durch eigene Veröffentlichungen oder durch Auswahl und Redigierung der Beiträge anderer. Es spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, daß ihre Einstellung vornehmlich aus tendenzbedingten Gründen erfolgt; denn fachliche Eignung und Eignung für die geistig-ideelle Zielsetzung lassen sich bei der Einstellung kaum trennen. Der Senat hat daher angenommen, daß die Einstellung von Redakteuren an Tageszeitungen nicht der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterliegt (BAG 27, 322 = AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972; BAG AP Nr. 7 zu § 118 BetrVG 1972).

Der Senat hat aber auch entschieden, daß der Tendenzschutz des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG die Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 und § 102 Abs. 1 BetrVG bei der Einstellung und Kündigung von Tendenzträgern grundsätzlich nicht beseitigt; denn durch diese Beteiligungsrechte des Betriebsrats kann die Verfolgung der geistig-ideellen Zielsetzung des Presseun-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ternehmens jedenfalls im allgemeinen nicht verhindert oder ernsthaft beeinträchtigt werden, weil die tendenzbezogene Entscheidungs- und Handlungsfreiheit des Arbeitgebers erhalten bleibt (vgl. außer den schon zitierten Senatsentscheidungen: BAG 27, 316 = AP Nr. 1 zu § 130 BetrVG 1972; BAG AP Nrn. 2, 4 und 12 zu § 118 BetrVG 1972).

Die Vorlage der Bewerbungsunterlagen dient ebenfalls der Information des Betriebsrats über die Stellenbewerber. Entgegen der Meinung der Antragsgegnerin hat der Senat in seinem Beschluß vom 7. November 1975 - 1 ABR 78/74 - (BAG 27, 322 = AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972) nicht zum Ausdruck gebracht, daß bei der Einstellung von Tendenzträgern keine Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat bestehe. Wenn der Senat dort ausgeführt hat, der Arbeitgeber habe dem Betriebsrat bei der Einstellung eines Tendenzträgers jedenfalls über dessen Person, Einstellungstermin, Arbeitsplatz, seine Eingruppierung und die Auswirkungen der geplanten Maßnahme im Betriebsgeschehen Auskunft zu geben (zu III 3 der Gründe), so sollten damit die Gegenstände der dem Betriebsrat zu erteilenden Information ersichtlich nicht abschließend bezeichnet werden. Daß die Vorlage der Bewerbungsunterlagen hier nicht besonders genannt wurde, bedeutet mithin nicht, daß der Senat insoweit eine Einschränkung der Informationspflicht des Arbeitgebers angenommen hätte. Die Frage der Vorlage der Bewerbungsunterlagen bei der Einstellung von Tendenzträgern stand damals nicht zur Entscheidung, so daß der Senat keine Veranlassung hatte, dazu Stellung zu nehmen.

Mit der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber bei der Einstellung von Zeitschriftenredakteuren wird dem Betriebsrat kein unzulässiger Einfluß auf die Verwirklichung der geistig-ideellen Zielsetzung der Zeitschrift eingeräumt.

Zu Unrecht sieht die Antragsgegnerin den Tendenzschutz beeinträchtigt, wenn der Verleger durch Vorlage der Bewer-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

bungsunterlagen aller Bewerber zumindest mittelbar zu erkennen geben müsse, nach welchen Auswahlkriterien er bei der Einstellung vorgehe. Die Vorschrift des § 118 Abs. 1 BetrVG dient nicht der Geheimhaltung tendenzbedingter Motive für personelle Maßnahmen, sondern dazu, die dort genannten geistig-ideellen Zielsetzungen durch die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht beeinflussen, d.h. verändern zu lassen (BAG AP Nr. 4 zu § 118 BetrVG 1972 [zu 4 der Gründe]). Daß der Betriebsrat Kenntnis von den Auswahlkriterien erhält, kann also für sich allein kein Grund sein, die Informationsrechte des Betriebsrats zu begrenzen.

Der Rechtsbeschwerde ist allerdings zuzugeben, daß sich infolge der Unterrichtung des Betriebsrats über sämtliche Bewerber durch die Vorlage der entsprechenden Bewerbungsunterlagen eine Diskussion mit dem Betriebsrat darüber ergeben kann, warum der Arbeitgeber den von ihm zur Einstellung vorgesehenen Bewerber ausgewählt und andere abgelehnt hat. Der Betriebsrat ist nämlich auch bei der Einstellung von Tendenzträgern nicht auf die Entgegennahme der Informationen durch den Arbeitgeber beschränkt. Der Senat hat bereits ausgesprochen, daß der Betriebsrat in solchen Fällen auch das Recht hat, binnen einer Woche nach Zugang der Information aus den Gründen des § 99 Abs. 2 BetrVG schriftlich Bedenken geltend zu machen, mit denen sich der Arbeitgeber sachlich auseinandersetzen muß (BAG 27, 322 [330] = AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972 [zu III 3 der Gründe]). Darüber hinaus muß der Betriebsrat aber auch andere Gesichtspunkte geltend machen können, die mit seinen allgemeinen Aufgaben zusammenhängen und die nach seiner Auffassung gegen den zur Einstellung vorgesehenen Bewerber und für einen anderen Bewerber sprechen; denn die Auskunftsrechte nach § 99 Abs. 1 BetrVG haben über die Frage des Vorliegens eines Zustimmungsverweigerungsgrundes im Sinne von § 99 Abs. 2 BetrVG hinaus auch Bedeutung im Hinblick auf die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG (BAG AP Nr. 1 zu § 99 BetrVG 1972 [zu 1 der Gründe]). Auch über solche

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bedenken und Anregungen des Betriebsrats kann der Arbeitgeber nicht einfach hinweggehen, sondern muß sie ernsthaft prüfen. Der Senat verkennt nicht, daß es aufgrund von Gegenvorstellungen des Betriebsrats zur Erörterung tendenzbedingter Gründe für die Auswahl des Stellenbewerbers kommen kann. Die Tendenz des Presseerzeugnisses ist zwar vom Verleger vorgegeben, und es ist nicht Aufgabe des Betriebsrats, mit dem Arbeitgeber hierüber zu diskutieren. Da aber bei der Einstellung von Tendenzträgern auch Fragen der Eignung für die geistig-ideelle Zielsetzung eine wesentliche Rolle spielen, läßt es sich kaum vermeiden, daß diese Fragen bei der Erörterung der für die Auswahl unter den Stellenbewerbern maßgeblichen Gesichtspunkte ebenfalls angesprochen werden. Für den Arbeitgeber wird häufig gerade die seiner Ansicht nach bessere Eignung eines Bewerbers für die geistig-ideelle Zielsetzung gegenüber anderen, vom Betriebsrat vielleicht mehr in den Vordergrund gerückten Gesichtspunkten den Ausschlag geben. Daß der Arbeitgeber diese Fragen mit dem Betriebsrat erörtern und sich auch dessen Argumenten stellen muß, läßt aber seine Freiheit zur eigenverantwortlichen Entscheidung darüber, welchen Bewerber er einstellen will, unbeeinträchtigt. Es bleibt letztlich allein seiner Entschließung überlassen, ob er den Anregungen und Argumenten des Betriebsrats folgen will oder nicht. Das ist entscheidend. Der Tendenzschutz des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG geht nicht soweit, daß der Verleger auch vor jeder Möglichkeit der Beeinflussung durch Anregungen und Argumente abgeschirmt werden soll. Vielmehr sollen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats lediglich insoweit zurücktreten, wie die Eigenart des Unternehmens dies erfordert. Das trifft nur dort zu, wo die Verwirklichung der geistig-ideellen Vorstellungen des Unternehmens durch Maßnahmen des Betriebsrats so beeinflußt werden kann, daß das Grundrecht der Pressefreiheit verletzt wird, d.h. die Berichterstattung oder Meinungsäußerung bei Aufrechterhaltung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats anders aussehen würde (BAG AP Nr. 4 zu § 118 BetrVG 1972 /Zu 4 der Gründe/). Die Ent-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

scheidungs- und Handlungsfreiheit des Verlegers bleibt aber bestehen, wenn der Betriebsrat nur mit dem Mittel der Argumentation versuchen kann, ihn umzustimmen.

Die Befürchtung der Antragsgegnerin, bei mehrfacher Ablehnung der Wünsche des Betriebsrats könne es zu einer Klimaverschlechterung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kommen, was diesen veranlassen könne, dem Betriebsrat gelegentlich auch einmal entgegenzukommen, mag nicht ohne weiteres und für alle Fälle von der Hand zu weisen sein. Andererseits kann aber durch Offenlegung der Gründe für die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers auch das Entstehen von Mißtrauen und Mißverständnissen, die sich bei einer Geheimhaltung dieser Gründe leicht einstellen und ebenfalls zu einer Klimaverschlechterung führen können, vermieden werden. Jedenfalls ist der psychologische Druck, zur Vermeidung einer Klimaverschlechterung auch einmal einem Wunsch des Betriebsrats nachzugeben, nicht so stark, daß der Arbeitgeber in seiner Entschließungsfreiheit ernsthaft beeinträchtigt wäre. Es ist ihm zuzumuten, diesem Druck zu widerstehen und eine etwaige Klimaverschlechterung in Kauf zu nehmen, wenn er den von ihm ausgewählten Bewerber zur Verwirklichung der geistig-ideellen Zielsetzung seines Unternehmens für erforderlich hält.

Schließlich wird durch die Vorlage der Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber die Personalentscheidung des Arbeitgebers auch nicht so sehr verzögert, daß die Tendenzverwirklichung dadurch behindert werden könnte. Der Betriebsrat muß, wenn er Bedenken gegen die Einstellung des vom Arbeitgeber vorgesehenen Bewerbers geltend machen will, diese innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG anbringen. Bei dieser ihm zur Verfügung stehenden kurzen Frist hat der Betriebsrat keine Möglichkeit, die Personalentscheidung des Arbeitgebers zu blockieren.

Nach alledem steht die Eigenart des Unternehmens der Antragsgegnerin ihrer Pflicht zur Vorlage der erforderli-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

chen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber bei der Einstellung von Redakteuren nicht entgegen. Gleiches gilt auch für die Einstellung von Redaktions-Volontären. Die Vorinstanzen haben dem Antrag des Antragstellers deshalb mit Recht stattgegeben.

gez.: Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes

Dr. Wehr Andersch

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS