

Aktenzeichen: 1 ABR 54/80

LAG München Beschluß des BAG vom 19. Mai 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, § 80
Abs. 1, §§ 99, 102; Manteltarifvertrag für
Redakteure an Tageszeitungen vom 23. November 1980: §§ 1, 2 Abs. 2 Buchst. c), § 15

Leitsätze:

K e i n e

(Parallelsache zu den Senats-
beschlüssen vom 19. Mai 1981
- 1 ABR 109/78 und 1 ABR 39/79 -)



1 ABR 54/80

9 Ta BV 23/79 München

Verkündet am
19. Mai 1981

Im Namen des Volkes!

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

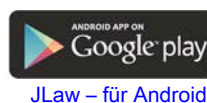
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 19. Mai 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wehr und Andersch beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts München vom 10. Juli 1980 - 9 Ta BV 23/79 - teilweise aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

2. Die Beschwerden des Antragstellers und der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts München vom 7. Juni 1979 - 16 BV 15/79 - werden mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Beschluß-Tenor wie folgt neu gefaßt wird:

Es wird festgestellt, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, vor jeder Einstellung von Redaktionsvolontären dem Antragsteller die vollständigen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen.

Der weitergehende Antrag wird zurückgewiesen.

3. Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Antragstellers zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

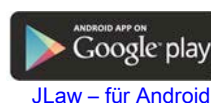
A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Antragsgegnerin als Presseunternehmen verpflichtet ist, vor jeder Einstellung von Redaktionsvolontären dem Antragsteller (Betriebsrat) auch die vollständigen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen und die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen.

Die Antragsgegnerin verlegt die Tageszeitungen "Münchener Merkur" und "TZ" in München. Bei der Einstellung von Redaktionsvolontären leitete sie bisher dem Antragsteller lediglich eine schriftliche Mitteilung zu mit Angaben über Namen, Geburtsdatum und beabsichtigten Einstellungstermin

- 3 -



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



- 3 -

des Bewerbers; die Zustimmung des Antragstellers holte sie nicht ein.

Bei der Ausbildung ihrer Redaktionsvolontäre beachtet die Antragsgegnerin die einschlägige tarifliche Regelung, nämlich den zwischen dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger einerseits und dem Deutschen Journalisten-Verband, der Industriegewerkschaft Druck und Papier sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits abgeschlossenen "Vertrag über Ausbildungs-Richtlinien für Redaktions-Volontäre an Tageszeitungen" vom 1. September 1969 (im folgenden: Ausbildungsrichtlinien). Diese Ausbildungsrichtlinien enthalten u.a. folgende Bestimmungen:

"§ 1

Ausbildungsziel

Verlag und Redaktion haben die Aufgabe, dem Volontär im Rahmen seiner Beschäftigung eine möglichst umfassende Ausbildung zuteil werden zu lassen. Die Einstellung eines Volontärs darf nicht dazu dienen, die Arbeitskraft eines Redakteurs zu ersetzen.

.....

§ 3

Persönliche Voraussetzungen

- (1) Der Volontär soll mindestens 20 Jahre und darf nicht jünger als 18 Jahre alt sein;
er soll das Reifezeugnis besitzen oder eine gleichwertige Ausbildung haben.

.....

§ 4

Betriebliche Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen für die Ausbildung von Redaktionsvolontären sind bei Verlagen gegeben, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

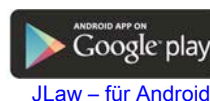
Es muß eine Redaktion als publizistische Einheit mit mindestens den klassischen Ressorts Politik, Wirtschaft, Kultur, Lokales und Sport bestehen. Diese Voraussetzung ist auch gegeben, wenn die ausbildende Zeitung einer Gemeinschaftsredaktion angeschlossen ist, bei der der Vo-

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

- 4 -



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



- 4 -

lontär in den Ressorts ausgebildet werden kann, über die die Zeitung nicht verfügt.

Die Zahl der Volontäre muß zu der Zahl der vorhandenen Redakteure in einem Verhältnis stehen, das die ordnungsmäßige Ausbildung (§ 7) gewährleistet.

In jedem ausbildenden Verlag ist ein Redakteur mit der Überwachung der Ausbildung zu beauftragen.

§ 5

Dauer der Ausbildung

- (1) Die Ausbildung dauert in der Regel zwei Jahre.

.....

§ 7

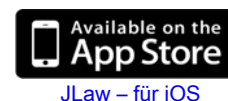
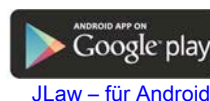
Ausbildungsgang

- (1) Die Ausbildung erfolgt in allen redaktionellen Ressorts der Zeitung, mindestens aber im lokalen, im politischen und wahlweise in einem dritten Ressort (Kultur, Wirtschaft, Sport).
- (2) Die Dauer der Ausbildung in einer Außenredaktion darf ein Jahr nicht überschreiten. Zeitungen, die nur den lokalen Teil herstellen, müssen dafür sorgen, daß die Ausbildung in mindestens zwei weiteren Ressorts in der Zentral- oder Gemeinschaftsredaktion erfolgt.
- (3) Die Ausbildung des Bildvolontärs erstreckt sich zusätzlich auf fotografisch-journalistische Aufgaben.
- (4) Die Aufteilung der Ausbildungszeit obliegt dem Chefredakteur im Einvernehmen mit dem für die Volontäre benannten Redakteur. Bei der Aufteilung hat das lokale Ressort (einschließlich Provinz) in der Reihenfolge und Dauer Vorrang.
- (5) Die Ausbildung umfaßt die Unterweisung in allen redaktionellen Arbeiten einschließlich der Satz- und Umbruchtechnik. Dem Volontär sollen auch Kenntnisse in den übrigen Verlagsabteilungen vermittelt werden.

- 5 -



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



- 5 -

Der Volontär darf keinesfalls nur im Außendienst beschäftigt werden.

- (6) Der Volontär ist mit den Pressegesetzen, den einschlägigen Bestimmungen des Urheber- und Verlagsrechts sowie mit den Grundzügen des Verfassungsrechts vertraut zu machen. Ihm ist die Teilnahme an journalistischen Ausbildungskursen zu ermöglichen.
- (7) Während der Ausbildungszeit verschafft sich der Chefredakteur ein Urteil über den Ausbildungsstand.

.....

§ 9

Verantwortliche Zeichnung

Dem Volontär darf nicht die pressegesetzliche Verantwortung überlassen werden. Seine Nennung im Impressum als verantwortlicher Redakteur ist, auch zur Vertretung, unstatthaft.

....."

Im Rahmen ihrer Ausbildung werden die Volontäre mit Recherchen, Reportagen, der Formulierung von Nachrichten, der Verfassung eigener Berichte und Features sowie vereinzelt auch mit dem Erstellen von Kommentaren, Glossen, Leitartikeln und Buchbesprechungen befaßt. Im jeweiligen Ausbildungsabschnitt unterstehen sie der Aufsicht eines Redakteurs und werden in allen redaktionellen Arbeiten einschließlich der Satz- und Umbruchtechnik unterwiesen.

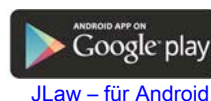
Der Antragsteller ist der Auffassung, daß ihm die in § 99 BetrVG normierten Beteiligungsrechte des Betriebsrats auch bei der Einstellung, Eingruppierung und Versetzung von Redaktionsvolontären uneingeschränkt zustünden. Die Antragsgegnerin könne sich für ihren gegenteiligen Standpunkt nicht auf § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG berufen; denn die Eigenart ihres Unternehmens als eines Zeitungsverlages stehe der vollen Anwendung des § 99 BetrVG bei Redaktionsvolontären nicht entgegen. Redaktionsvolontäre seien keine Tendenzträger. Sie würden nur zu ihrer Ausbildung beschäftigt und üben damit keinen unmittelbaren Einfluß auf die geistig-ideelle

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

- 6 -



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



- 6 -

Zielrichtung der Zeitung aus, wie es für die Eigenschaft als Tendenzträger erforderlich sei. Auch wenn einzelne Volontäre verschiedentlich redaktionelle Beiträge liefern dürften, so unterständen sie hierbei der Überwachung eines Redakteurs und trügen damit letztlich noch keine Verantwortung für ihre Beiträge.

Der Antragsteller hat in erster Instanz beantragt,

1. der Antragsgegnerin aufzugeben, ihm vor jeder Einstellung und Versetzung von Redaktionsvolontären die vollständigen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen, hilfsweise, festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, ihm vor jeder Einstellung und Versetzung von Redaktionsvolontären die vollständigen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen;
2. festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, bei Einstellungen, Eingruppierungen und Versetzungen von Redaktionsvolontären seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 bis 4 BetrVG einzuholen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Anträge seien unzulässig, weil nicht konkrete Einzelfälle zur gerichtlichen Entscheidung gestellt würden, sondern praktisch ein Rechtsgutachten zu abstrakten Rechtsfragen erbeten werde. Hiervon abgesehen seien die Anträge aber auch unbegründet. Auch Redaktionsvolontäre seien bereits sogenannte Tendenzträger. Mit ihren Veröffentlichungen und Recherchen übten sie Einfluß auf die Berichterstattung und damit auf die geistig-ideelle Zielsetzung der Zeitung aus. Die Ausbildung der Redaktionsvolontäre sei zugleich auf die spätere Redakteurtätigkeit in den betreffenden Zeitungsunternehmen aus-

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

gerichtet. Im allgemeinen werde sowohl von den Redaktionsvolontären als auch von den Zeitungsverlagen angestrebt, im Anschluß an die Ausbildung ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Schon die Volontärausbildung werde daher von der Tendenz der Zeitung geprägt. Daß die Redaktionsvolontäre noch der Aufsicht eines Redakteurs unterlägen, stehe ihrer Eigenschaft als Tendenzträger nicht entgegen. Auch Beiträge von Redakteuren gelangten erst über die Redaktionskonferenz, die Chefredaktion oder die zuständigen Ressortleiter in die Zeitung. Der Tendenzschutz gebiete es, daß der Zeitungsverleger bei der Einstellung von Redaktionsvolontären ebenso wie bei der Einstellung von Redakteuren frei sein müsse und nicht an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden werden könne. Darüber hinaus erfordere der Tendenzschutz, daß der Betriebsrat die Vorlage der vollständigen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber um die Stelle eines Redaktionsvolontärs nicht verlangen könne. Die vollständige Information des Betriebsrats über sämtliche Bewerber führe zwangsläufig dazu, daß dem Betriebsrat die Auswahlkriterien für die Einstellung von Tendenzträgern bekannt würden und daß es zu tendenzbezogenen Diskussionen komme. Es gehöre aber zum Sinn des § 118 Abs. 1 BetrVG, solche Diskussionen gar nicht erst entstehen zu lassen.

Das Arbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Anträge im übrigen festgestellt, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, vor jeder Einstellung und Versetzung von Redaktionsvolontären dem Antragsteller die vollständigen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen.

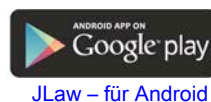
Gegen diesen Beschluß haben beide Beteiligten Beschwerde eingelegt. Der Antragsteller hat mit seiner Beschwerde seinen erstinstanzlichen Antrag zu Ziff. 2) weiterverfolgt, während die Antragsgegnerin ihrerseits die völlige Zurückweisung der Anträge des Betriebsrats erstrebt hat.

Das Landesarbeitsgericht hat unter teilweiser Abänderung des erstinstanzlichen Beschlusses die Anträge in vollem Um-

- 8 -



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



fang zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seine Feststellungsanträge weiter, soweit sie sich auf die Einstellung von Redaktionsvolontären beziehen. Soweit sich seine Anträge auch auf die Eingruppierung und Versetzung von Redaktionsvolontären erstreckten, hat er sie in der Rechtsbeschwerdeinstanz mit Zustimmung der Antragsgegnerin zurückgenommen.

Die Antragsgegnerin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde ist teilweise begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses, soweit dieser die Einstellung von Redaktionsvolontären betrifft.

1. Nachdem der Antragsteller seine Anträge, soweit sie sich auf die Eingruppierung und Versetzung von Redaktionsvolontären bezogen, mit Zustimmung der Antragsgegnerin zurückgenommen hat, sind Gegenstand des Verfahrens nur noch die mit seinen Feststellungsanträgen geltend gemachten Beteiligungsrechte des Antragstellers bei der Einstellung von Redaktionsvolontären. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, ist für diese Feststellungsanträge ein Rechtsschutzinteresse gegeben. Der Antragsteller brauchte nicht einen konkreten Einstellungsfall aufzugreifen und diesen etwa in einem Verfahren nach § 101 BetrVG auf Rückgängigmachung der Einstellung des betreffenden Redaktionsvolontärs zur Entscheidung zu stellen. Der Streit der Beteiligten geht allgemein um den Umfang der Beteiligungsrechte des Antragstellers bei der Einstellung von Redaktionsvolontären. Dieser Streit ist bereits in konkreten Einstellungsfällen aktuell geworden und wird auch bei künftigen Fällen immer wieder auftreten. Bei dieser Sachlage stellen die allgemein



auf die strittigen Fragen abhebenden Feststellungsanträge des Antragstellers die sachgemäße Antragsform dar, um die betriebsverfassungsrechtliche Kompetenzstreitigkeit zwischen den Beteiligten klären zu lassen. Die Anträge sind deshalb zulässig. Das wird auch von der Antragsgegnerin in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr in Zweifel gezogen.

II. In der Sache selbst tritt der Senat dem angefochtenen Beschluß bei, soweit er eine Pflicht der Antragsgegnerin zur Einholung der Zustimmung des Antragstellers bei der Einstellung von Redaktionsvolontären verneint. Nicht gefolgt werden kann dem Landesarbeitsgericht dagegen in der Auffassung, die Antragsgegnerin brauche dem Antragsteller auch nicht die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen.

1. Die Vorschrift des § 99 BetrVG, soweit sie die Einstellung von Arbeitnehmern von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig macht, ist gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG auf die Einstellung von Redaktionsvolontären bei der Antragsgegnerin nicht anzuwenden, weil dem die Eigenart ihres Unternehmens als eines Zeitungsverlages entgegensteht.

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 Beeinträchtigung durch betriebliche Mitbestimmungsrechte abgesichert 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



- 10 -

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 der Zeitung 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).

Redaktionsvolontäre sind noch keine Redakteure; sie befinden sich erst in der Ausbildung für den Beruf des Redakteurs. Der Volontärvertrag ist ein Ausbildungsvertrag. Er hat nach § 1 Satz 1 der von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Ausbildungsrichtlinien für Redaktionsvolontäre an Tageszeitungen zum Ziel, dem Volontär im Rahmen seiner Beschäftigung eine möglichst umfassende Ausbildung zuteil werden zu lassen. Der Ausbildungscharakter des Volontärverhältnisses schließt es jedoch nicht aus, daß der Redaktionsvolontär inhaltlich auf die Tendenzverwirklichung der Zeitung Einfluß nehmen und damit Tendenzträger sein kann. Die Ausbildung vollzieht sich nämlich in der Beschäftigung mit den redaktionellen Aufgaben des ausbildenden Presseunter-

- 11 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

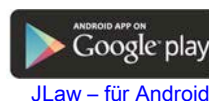
nehmens. Bei diesem muß nach § 4 Abs. 2 der tariflichen Ausbildungsrichtlinien eine Redaktion als publizistische Einheit mit mindestens den klassischen Ressorts Politik, Wirtschaft, Kultur, Lokales und Sport bestehen. Gemäß § 7 Abs. 1 der tariflichen Ausbildungsrichtlinien erfolgt die Ausbildung des Volontärs in allen redaktionellen Ressorts der Zeitung, mindestens aber im lokalen, im politischen und wahlweise in einem dritten Ressort (Kultur, Wirtschaft, Sport). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts übernehmen die Redaktionsvolontäre bei der Antragsgegnerin im Laufe ihrer Ausbildung je nach Ausbildungsstand früher oder später Arbeiten, die von Redakteuren wahrgenommen werden. Sie führen eigene Recherchen als Grundlage für Berichterstattung oder Meinungsbildung durch und schreiben eigene zur Veröffentlichung bestimmte Beiträge für die Zeitung. Das entspricht auch dem Ziel der Ausbildung, an deren Ende ein einsatzfähiger Redakteur stehen soll. Diese im Rahmen der Ausbildung anfallenden redaktionellen Aufgaben kann der Redaktionsvolontär nicht sinnvoll erfüllen, wenn er mit der vom Verleger bestimmten Grundrichtung der Zeitung nicht übereinstimmt. Das gilt nicht nur für das Verfassen von Kommentaren und Glossen, sondern auch für die Berichterstattung. Schon durch die Auslese des Faktenmaterials beim Recherchieren wird die Tendenz der Zeitung verwirklicht. Die Ausbildung des Redaktionsvolontärs vollzieht sich also nicht im tendenzfreien Raum. Vielmehr ist der Redaktionsvolontär bei seiner Tätigkeit eingebunden in die meinungsbildende und berichterstattende Arbeit der Redaktion. Je weiter die Ausbildung fortgeschritten ist, desto mehr kann er wie ein Redakteur eingesetzt werden und wird auch entsprechend eingesetzt.

Dem steht nicht entgegen, daß nach § 1 Satz 2 der tariflichen Ausbildungsrichtlinien die Einstellung eines Volontärs nicht dazu dienen darf, die Arbeitskraft eines Redakteurs zu ersetzen. Diese Bestimmung will Mißbräuchen des Ausbildungsverhältnisses entgegenwirken. Sie will verhin-



dern, daß das Zeitungsunternehmen das Volontärverhältnis dazu benutzt, sich eine kostengünstige Arbeitskraft zu verschaffen und dadurch die höheren Aufwendungen für einen sonst benötigten Redakteur zu ersparen. Die Vorschrift verbietet aber nicht, den Redaktionsvolontär im Rahmen seiner Ausbildung auch produktiv einzusetzen und ihn entsprechend seinem Ausbildungsstand schon mit der mehr oder weniger selbständigen Wahrnehmung einzelner redaktioneller Aufgaben zu betrauen. Daß dadurch auch eine Entlastung der Redakteure eintritt oder eintreten kann, ist ein mit dem Zweck der Ausbildung vereinbarer und mit ihr verbundener Nebeneffekt, den § 1 Satz 2 der tariflichen Ausbildungsrichtlinien nicht unterbinden will.

Daß die Tendenz der Zeitung auch für das Volontärverhältnis von wesentlicher Bedeutung ist, ergibt sich nicht zuletzt aus den einschlägigen tariflichen Bestimmungen, die insoweit nicht zwischen Redakteuren und Redaktionsvolontären unterscheiden. Der am 1. Januar 1981 in Kraft getretene Manteltarifvertrag für Redakteure an Tageszeitungen vom 23. November 1980 (MTV), abgeschlossen zwischen dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e.V. einerseits und dem Deutschen Journalisten-Verband e.V., der Industriegewerkschaft Druck und Papier und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits, gilt nach seinem § 1 für alle hauptberuflich an Tageszeitungen festangestellten Redakteure und entsprechend für Redaktionsvolontäre, sofern für diese nichts anderes bestimmt ist. Gemäß § 2 Abs. 2 Buchst. c) MTV ist bei der Anstellung in dem schriftlichen Anstellungsvertrag u.a. die Verpflichtung des Redakteurs auf die Innehaltung der Richtlinien für die grundsätzliche Haltung der Zeitung festzulegen. Die Vorschrift des § 15 Abs. 1 MTV berechtigt den Redakteur, bei Änderung der grundsätzlichen Haltung der Zeitung durch den Verleger seine Tätigkeit innerhalb eines Monats, nachdem er von dieser Änderung Kenntnis erhalten hat oder den Umständen nach erlangt haben müßte, aufzugeben, sofern ihm unter den veränderten Verhältnissen die Fortsetzung seiner Tätigkeit billigerweise nicht zugemutet werden



kann. Da der MTV hierzu für Redaktionsvolontäre keine abweichenden Regelungen trifft, gelten die vorgenannten tariflichen Bestimmungen für Redaktionsvolontäre entsprechend. Diese Gleichstellung der Redaktionsvolontäre mit den Redakteuren zeigt, daß auch nach Auffassung der mit den Verhältnissen besonders vertrauten Tarifvertragsparteien die im Rahmen ihrer Ausbildung zu verrichtenden Tätigkeiten der Redaktionsvolontäre ebenso unmittelbar tendenzbezogen sind wie die der Redakteure, daß sie sich also von der geistig-ideellen Zielsetzung der Zeitung nicht trennen lassen.

Die mit der Wahrnehmung redaktioneller Aufgaben gegebene Einflußmöglichkeit der Redaktionsvolontäre auf die inhaltliche Gestaltung der Zeitung wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß nach § 4 Abs. 4 der tariflichen Ausbildungsrichtlinien in jedem ausbildenden Verlag ein Redakteur mit der Überwachung der Ausbildung zu beauftragen ist und daß die Redaktionsvolontäre der Anleitung und Aufsicht ihres jeweiligen Ausbildungsredakteurs unterliegen. Wie der Senat bereits ausgesprochen hat, läßt sich die Tendenzträger-eigenschaft eines Redakteurs nicht deswegen verneinen, weil er im Einzelfall nach gewissen vorgegebenen allgemeinen Richtlinien oder Weisungen arbeitet; es kommt allein auf die meinungsbildende oder berichterstattende Tätigkeit des Redakteurs an (BAG 27, 322 [329] = AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972 [zu III 2 der Gründe]; AP Nr. 7 zu § 118 BetrVG 1972 [zu II 2 der Gründe]). Allerdings unterliegen Redaktionsvolontäre, bedingt durch den Ausbildungszweck ihrer Beschäftigung, bei ihrer Arbeit einer wesentlich stärkeren Beaufsichtigung und Kontrolle als Redakteure. Die Intensität dieser Überwachung durch den Ausbildungsredakteur muß aber zwangsläufig nachlassen, je weiter die Ausbildung fortschreitet und je mehr der Redaktionsvolontär deshalb zur selbständigen Wahrnehmung von Redakteuraufgaben eingesetzt werden kann und eingesetzt wird. Das gilt namentlich für die recherchierende Tätigkeit, die nur einer beschränkten Kontrolle durch den Ausbildungsredakteur zugänglich ist. Hier setzt die tendenz-



- 14 -

bezogene Tätigkeit nicht erst bei der Auswertung der Recherchen, also bei der Verwertung des recherchierten Materials in der Berichterstattung ein, sondern schon beim Recherchieren selbst. Aus der Fülle dessen, was der Redaktionsvolontär beim Recherchieren erfährt, muß er zunächst einmal alles aussondern, was nach seiner Ansicht für die Berichterstattung in seiner Zeitung nicht in Frage kommt. Schon dieses Aussondern des nicht Berichtenswerten geschieht unter Tendenzgesichtspunkten; es richtet sich auch nach der Grundhaltung der Zeitung, den Schwerpunkten ihrer Berichterstattung und dem Leserkreis, den sie vornehmlich ansprechen will. Das Material, das der Redaktionsvolontär schließlich als Ergebnis seiner Recherchen mit nach Hause bringt, ist also bereits das Produkt eines Ausleseprozesses unter Tendenzgesichtspunkten. Soweit die Redaktionsvolontäre allein und nicht in Begleitung eines Redakteurs Recherchen durchführen, haben sie mithin schon durch die kaum zu kontrollierende Auslese des sich ihnen bietenden Faktenmaterials die Möglichkeit, die inhaltliche Gestaltung der Zeitung zu beeinflussen. Damit nehmen sie im Rahmen ihrer Ausbildung unmittelbar an der Verwirklichung der geistig-ideellen Zielsetzung des Presseunternehmens teil. Die Redaktionsvolontäre gehören deshalb ebenso wie die Redakteure zum Kreis der Tendenzträger, bei denen eine tatsächliche Vermutung besteht, daß ihre Einstellung vornehmlich aus tendenzbedingten Gründen erfolgt.

Demgegenüber kann nicht geltend gemacht werden, für die Tendenzträgereigenschaft komme es nicht darauf an, wie stark der Redaktionsvolontär in die redaktionelle Arbeit einbezogen ist, sondern darauf, ob das Presseunternehmen seiner zur Verwirklichung der geistig-ideellen Zielsetzung neben den vorhandenen Redakteuren überhaupt bedarf. Wenn die Eigenartsklausel des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG den Schutz des Grundrechts des Verlegers auf Pressefreiheit und damit auch auf die Freiheit der Verwirklichung der von

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

- 15 -



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



ihm bestimmten Tendenz der Zeitung bezweckt, dann kann nur entscheidend sein, ob der Verleger sich des Redaktionsvolontärs unmittelbar zur Verwirklichung der Tendenz bedient, und nicht ob er die Tendenz auch ohne ihn verwirklichen könnte. Zur Pressefreiheit des Verlegers gehört die Freiheit zu bestimmen, mit welchen Personen er zur Tendenzverwirklichung zusammenarbeiten will. Die Frage kann also nicht lauten, ob das Presseunternehmen auch ohne Redaktionsvolontäre auskommen könnte, um seine geistig-ideelle Zielsetzung zu verwirklichen. Vielmehr muß danach gefragt werden, ob die Redaktionsvolontäre im Rahmen ihrer vertraglichen Beschäftigung die Tendenzverwirklichung unmittelbar beeinflussen können. Diese Frage aber ist - wie dargelegt wurde - zu bejahen.

Sind aber Redaktionsvolontäre Tendenzträger, so ist davon auszugehen, daß ihre Einstellung eine tendenzbezogene Maßnahme ist. Damit entfällt bei Redaktionsvolontären ebenso wie bei Redakteuren das nach § 99 BetrVG sonst gegebene Zustimmungsrecht des Betriebsrats zu Einstellungen. Der Betriebsrat kann zwar aus den Gründen des § 99 Abs. 2 BetrVG Bedenken gegen die vorgesehene Einstellung des Redaktionsvolontärs geltend machen; ein Zustimmungsverweigerungsrecht steht ihm jedoch nicht zu.

Die das Zustimmungsrecht des Betriebsrats ausschließende Eigenartsklausel des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG greift auch dann ein, wenn der Redaktionsvolontär noch nicht sofort, sondern erst mit fortschreitendem Ausbildungsstand in der Lage ist, redaktionelle Aufgaben mit einiger Selbständigkeit wahrzunehmen. Der gesetzliche Tendenzschutz will die Freiheit des Verlegers sichern, mit Personen seiner Wahl die Tendenz der Zeitung zu verwirklichen. Die Begründung des Vertragsverhältnisses, aufgrund dessen der Mitarbeiter - wenn auch erst nach einer Einarbeitungszeit - an der Tendenzverwirklichung teilnehmen soll, gehört bereits zu dieser gewährleisteten Freiheit. Insoweit liegen die Dinge hier



- 16 -

anders als bei der Einstellung eines Angestellten, der erst nach einer Probezeit mit den Aufgaben und Befugnissen eines leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG betraut werden soll (vgl. BAG AP Nr. 13 zu § 5 BetrVG 1972). Die die Zuständigkeit des Betriebsrats ausschließende Eigenschaft eines leitenden Angestellten in diesem Sinne wird nach dem Gesetz erst durch die Übertragung entsprechender Befugnisse erworben; Dienstvertrag und Dienststellung müssen insoweit übereinstimmen.

2. Der Tendenzschutz des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG befreit die Antragsgegnerin jedoch nicht von ihrer Pflicht zur Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

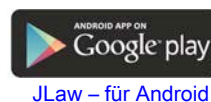
a) Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben. Wie der Senat bereits in seinem Beschluß vom 6. April 1973 - 1 ABR 13/72 - (AP Nr. 1 zu § 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 Auslegungsergebnis 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-Kehr-

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

- 17 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

mann-Schneider, BetrVG, § 99 Anm. 7; Neef, BB 1973, 988; Schaub, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 4. Aufl., S. 1216; Stahlhacke, B1StSozArbR 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 Betriebsrat 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 Ausschlußbericht 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). 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.

b) Von der den Arbeitgeber hiernach gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG treffenden Pflicht, dem Betriebsrat die erforderlichen Bewerbungsunterlagen sämtlicher Stellenbewerber vorzulegen, macht das Gesetz bei der Einstellung von Redaktions-



volontären eines Zeitungsverlages wie der Antragsgegnerin keine Ausnahme. Der Senat hat wiederholt 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 Presseunternehmens jedenfalls im allgemeinen nicht verhindert oder ernsthaft beeinträchtigt werden, weil die tendenzbezogene Entscheidungs- und Handlungsfreiheit des Arbeitgebers erhalten bleibt (BAG 27, 316 = AP Nr. 1 zu § 130 BetrVG 1972; BAG 27, 322 = AP Nr. 3 zu § 99 BetrVG 1972; BAG AP Nrn. 2, 4, 7 und 12 zu § 118 BetrVG 1972).

Die Vorlage der Bewerbungsunterlagen dient ebenfalls der Information des Betriebsrats über die Stellenbewerber. Mit einer solchen Information wird dem Betriebsrat kein unzulässiger Einfluß auf die Verwirklichung der geistig-ideellen Zielsetzung der Zeitung eingeräumt.

Zu Unrecht sieht die Antragsgegnerin den Tendenzschutz beeinträchtigt, wenn der Verleger durch Vorlage der Bewerbungsunterlagen 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 Antragsgegnerin ist allerdings zuzugeben, daß sich infolge der Unterrichtung des Betriebsrats über sämtliche Bewerber durch die Vorlage der entsprechenden Bewerbungsun-



- 21 -

terlagen 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 I der Gründe]). Auch über solche Bedenken und Anregungen des Betriebsrats kann der Arbeitgeber nicht einfach hinweggehen, sondern muß sie ernsthaft prüfen. Der Senat verkennt nicht, daß es aufgrund von Genvorstellungen 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 sei-

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

- 22 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 22 -

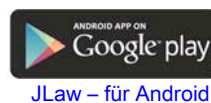
ner Ansicht nach bessere Eignung eines Bewerbers für die geistig-ideelle Zielsetzung gegenüber anderen, vom Betriebsrat vielleicht mehr in den Vordergrund gerückten Gesichtspunkten den Ausschlag geben. Daß der Arbeitgeber diese Fragen mit dem Betriebsrat erörtern und sich auch dessen Argumenten stellen 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 Entscheidungs- 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 Geheim-

- 23 -



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



haltung 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 Entschlußfreiheit 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.

gez.: Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Wehr

Andersch



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)