

|                             |      |
|-----------------------------|------|
| Für das Nachschlagewerk !   | Ja   |
| Für die Fachpresse !        | Ja   |
| Für die Amtliche Sammlung ! | Nein |

---

Gesetz: BetrVG 1972 § 118 Abs. 1, § 102 Abs. 1 und 3,  
§ 2 Abs. 1;  
GG Art. 5 Abs. 1, Art. 20 Abs. 1; KSchG § 3

Leitsätze:

1. § 118 Abs. 1 BetrVG steht der Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 Abs. 1 BetrVG auch dann nicht entgegen, wenn die Kündigung eines Tendenzträgers aus tendenzbedingten Gründen erfolgt. Gegen die tendenzbedingten Motive der beabsichtigten Kündigung kann der Betriebsrat aber Bedenken nur insoweit erheben, als auch soziale Gesichtspunkte in Betracht kommen.
2. Der Grundsatz, daß bei der Auslegung gesetzlicher Bestimmungen derjenigen Auslegung der Vorzug gegeben ist, die im Einklang mit dem Grundgesetz steht, gilt auch bei einem möglichen Konflikt zwischen dem durch Art. 5 Abs. 1 GG und anderen durch das Grundgesetz geschützten Werten, insbesondere dem Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG. Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes verwirklichen in ihrem Bereich das in Art. 20 Abs. 1 niedergelegte Sozialstaatsprinzip. Bei der Auslegung betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften ist daher das Sozialstaatsprinzip mit zu beachten.
3. Der Grundgedanke der Vorschrift des § 118 BetrVG ist es, einen verfassungskonformen, ausgewogenen Ausgleich zwischen dem Sozialstaatsprinzip und dem Freiheitsraum des Tendenzträgers herzustellen. Der Tendenzschutz ist aber nur dann erforderlich und geboten, wenn und soweit die Tendenz selbst verwirklicht wird, also die Freiheitsrechte selbst und unmittelbar verwirklicht werden. Der Tendenzschutz greift daher nur dort ein, wo die Verwirklichung der geistig-ideellen Zielsetzungen des Unternehmens durch Maßnahmen des Betriebsrats so beeinflußt werden kann, daß Grundrechte verletzt werden.
4. Die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG hat nicht zur Folge, daß sie auf Inhalt und Ausgestaltung des Presseorgans Einfluß nehmen könnte. Sie dient dem sozialen Schutz aller im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer. Die Alleinentscheidung des Arbeitgebers über die Kündigung des Tendenzträgers wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht nur die tendenzfreien, sondern auch die tendenzbedingten Kündigungsgründe vollständig mitteilen muß. § 118 Abs. 1 BetrVG dient nicht der Geheimhaltung tendenzbedingter Motive für personelle Maßnahmen.

Aktenzeichen: 1 AZR 282/74

Urteil des BAG vom 7. November 1975 IAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

13 Sa 103/73 Düsseldorf

Verkündet am  
7. November 1975

gez. Henkelmann,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund  
der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1975 durch  
den Richter Prof. Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die  
Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen  
Richter Dr. Mussil und Schneider für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil  
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom  
3. Mai 1974 - 13 Sa 103/73 - wird auf ihre  
Kosten zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten als Redakteur beschäftigt und bezog zuletzt ein Gehalt von DM 2.175,-- brutto. Die Beklagte verlegt u. a. die Tageszeitung "K Stadt-Anzeiger". Hierfür arbeitete der Kläger in der Abteilung Unterhaltung, die einem Ressortleiter unterstand. Neben dem Kläger waren in dieser Abteilung eine Redakteurin und ein Layouter tätig. Dort entstand die Wochenendbeilage "Bunte Blätter" sowie entsprechende Teile der von der Beklagten verlegten Tageszeitung. Die Aufgabe des Klägers bestand in dem Umbruch und in der Zusammenstellung der Popmusik-Seite der "Bunten-Blätter". Im Jahre 1971 vertrat der Kläger auch gelegentlich den Ressortleiter, ohne zu dessen offiziellem Vertreter bestellt und an der thematischen Planung des Ressorts beteiligt zu werden. In diesem Jahr war er insgesamt dreizehnmal in Abwesenheit und zweimal in Anwesenheit des Ressortleiters mit der Redigierung, Spiegelung und dem Umbruch der "Bunten Blätter" befaßt. Anfang 1972 gestaltete die Beklagte ihre Beilage "Bunte Blätter" neu. Sie ging u. a. dazu über, in stärkerem Maße als bisher Beiträge verschiedenster Autoren, die nicht in einem festen Anstellungsverhältnis zu ihr standen, einzubeziehen und Planung bzw. Neugestaltung gemeinschaftlich durch den Ressortleiter und den Chefredakteur durchführen zu lassen. Da der Ressortleiter öfters dienstlich von K abwesend war und die Chefredaktion für diese Zeit nicht die gesamte Arbeit übernehmen konnte, benötigte die Beklagte einen ständigen stellvertretenden Ressortleiter, der in der Lage war, selbständig die Aufgaben zu konzipieren und zu planen und die entsprechenden freien Mitarbeiter auszusuchen und zu verpflichten. Für diesen Posten wäre nach der bisherigen Struktur des Unterhaltungsressorts der Kläger in Frage gekommen. Die Beklagte hielt aber den Kläger aufgrund ihrer

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Erfahrung mit seiner Tätigkeit für diese Stellung als ungeeignet. Aus diesem Grunde besetzte sie den Posten mit ihrem B Korrespondenten und bot dem Kläger drei andere Beschäftigungsmöglichkeiten an, nämlich: die stellvertretende Redaktionsleitung in B , einen Z.b.V. (zur besonderen Verfügung) - Posten in der Bezirksredaktion und eine Stelle in S , von der die Beklagte behauptet, es habe sich ebenfalls um die stellvertretende Redaktionsleitung gehandelt, während der Kläger behauptet, es sei ihm der Eintritt in das Reporterteam der Redaktion S angeboten worden. Der Kläger lehnte diese Versetzungsangebote der Beklagten ab und erklärte sich bereit, eine damals freie Stelle in der Panorama-Redaktion der Beklagten zu übernehmen. Hiergegen wandte sich der zuständige Ressortleiter. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 29. September 1972 zum Jahresende.

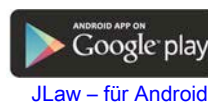
Der Kläger ist der Ansicht, die Kündigung sei schon gemäß § 102 BetrVG unwirksam, da der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht gehört worden sei. Zumindest sei sie sozial nicht gerechtfertigt. Der Ressortleiter habe ihm zugesichert, daß er bei Freiwerden einer Stelle in der Unterhaltungsredaktion dort verbleiben könne. Der Beklagten sei bekannt gewesen, daß der weibliche Redakteur in Kürze aufgrund eigener Kündigung ausscheide. Zudem habe er auch die Eignung zu einem stellvertretenden Ressortleiter gehabt. Die Versetzungsangebote der Beklagten seien für ihn unannehmbar gewesen. Er sei ein Experte auf dem Gebiete der Popmusik. Die Arbeit in der Redaktion einer Kleinstadt wie B oder S stelle eine Abwertung seiner Persönlichkeit dar. Zudem seien der erforderliche Umzug oder die tägliche Fahrt von K zu der neuen Arbeitsstelle unzumutbar. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 29. September 1972 nicht beendet worden ist.

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

- 4 -



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



- 4 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, eine Anhörung des Betriebsrates sei entbehrlich gewesen, da es sich bei der Kündigung des Klägers um die Kündigung eines Tendenzträgers in ihrem Tendenzbereich aus tendenzbedingten Gründen gehandelt habe. Im übrigen habe sie nach der Reaktion des Klägers auf ihre Versetzungsangebote und im Hinblick auf die dem Kläger fehlende Qualifikation für den Posten eines stellvertretenden Ressortleiters keine andere Wahl als die Kündigung gehabt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Dem angefochtenen Urteil ist im Ergebnis und auch weitgehend in der Begründung beizutreten.

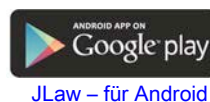
1. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei der Beklagten handele es sich um ein Unternehmen, das unmittelbar und überwiegend Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dient, auf das Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG Anwendung findet - § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG -, ist rechtlich zutreffend. Auch die Parteien gehen in der Revisionsinstanz hiervon aus.

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß der Kläger als Redakteur zu dem Personenkreis gehört, dessen Aufgabe es ist, durch seine Tätigkeit die geistig-ideelle Zielsetzung des Unternehmens (des Betriebes) zu verwirklichen, er also zu den sogen. "Tendenzträgern" zählt. Abzulehnen ist die Auffassung, daß Tendenzträger

- 5 -



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



nur verantwortliche Redakteure sein könnten. Der verantwortliche Redakteur hat im Gegensatz zu den übrigen Redakteuren dafür einzustehen, daß der Inhalt der in dem Presseunternehmen redigierten und herausgegebenen Beiträge nicht gegen strafrechtliche Vorschriften verstößt. Er ist verpflichtet, die Presseerzeugnisse auf ihren etwaigen strafrechtlichen Inhalt hin zu überprüfen und sie bei Vorliegen eines Verstoßes zurückzuweisen und ihre Veröffentlichung zu verhindern. Insoweit steht dem verantwortlichen Redakteur im Rahmen des ihm übertragenen Verantwortungsbereiches eine Anordnungsbefugnis gegenüber den Redakteuren, Druckern und Setzern zu. Dieses Entstehenmüssen für einen strafbaren Inhalt der Beiträge ist eine dem Presserecht eigentümliche Haftung. Der Redakteur redigiert die Presseerzeugnisse ausschließlich unter strafrechtlichen und presserechtlichen Gesichtspunkten. Auf die geistig-ideelle Zielsetzung des Unternehmens, also auf das, was das Tendenzunternehmen mit der Veröffentlichung seiner Erzeugnisse zum Ziel gesetzt hat, darf er keinen Einfluß nehmen. Nur soweit er neben seiner Aufgabe als verantwortlicher Redakteur darüber hinaus in seinem eigentlichen Beruf tätig wird, ist er Tendenzträger (vgl. hierzu Löffler, Presserecht, 2. Aufl., Bd. II, Vorb. § 8 Anm. 1 ff.)

2. Das Landesarbeitsgericht hält die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung für unwirksam, weil die Beklagte es versäumt habe, vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat gem. § 102 Abs. 1 BetrVG zu hören. Das Berufungsgericht ist der Ansicht, die Anhörung des Betriebsrats stehe der Eigenart des Tendenzbetriebes nicht entgegen. Die den Tendenzunternehmen und -betrieben in § 118 Abs. 1 BetrVG eingeräumte Sonderstellung habe für deren arbeitsrechtlichen Bereich - soweit es um die Beteiligung des Betriebsrats in personellen und sozialen Angelegenheiten gehe -, nicht den völligen Ausschluß der Beteiligungsrechte gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz, also eine Ausschaltung des Betriebsrats zum Inhalt. Das Landesarbeitsgericht führt

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



aus, der in dem Relativsatz des § 118 Abs. 1 BetrVG zum Ausdruck gekommene gesetzgeberische Wille zur Garantie der Verwirklichung der geistig-ideellen Zielsetzung des Tendenzunternehmens (-betriebes) und die dazu gewollte Verhinderung einer Beteiligung des Betriebsrats, soweit sie sich auf den Tendenzcharakter des Unternehmens auswirken könne, lasse eine Beteiligung des Betriebsrats nicht überhaupt entfallen, sondern begrenze sie von dem Zeitpunkt ab, zu welchem sie den Tendenzschutz gefährden würde. Gegenüber dieser vom Landesarbeitsgericht vertretenen Ansicht greifen die von der Revision erhobenen materiell-rechtlichen Bedenken nicht durch.

3. Im vorliegenden Fall kann es zweifelhaft sein, ob die Kündigung des Klägers auf tendenzbedingten Gründen beruhte. Anlaß der Kündigung war die personelle Umstrukturierung der Abteilung Unterhaltung. Es sollte die Stelle eines ständigen stellvertretenden Ressortleiters eingerichtet werden. Aus den für die Revisionsinstanz bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich, daß die Beklagte den Kläger lediglich für nicht geeignet hielt, diese Tätigkeit zu übernehmen. Eine mangelnde fachliche Qualifikation eines Tendenzträgers kann zwar durchaus seine Kündigung rechtfertigen, wenn die von dem Tendenzunternehmen verfolgten Zielsetzungen dadurch beeinträchtigt und damit gefährdet werden. Eine auf mangelnde fachliche Qualifikation gestützte personelle Maßnahme ist somit u. U. als eine tendenzbezogene zu werten (Dütz, BB 1975, 1269; Hanau, BB 1973, 901 [903]). Aus den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich aber weiter, daß die Beklagte bereit war, dem Kläger als Redakteur - also wieder als Tendenzträger - andere Aufgaben in ihrem Unternehmen zu übertragen. Das weist darauf hin, daß sie den Kläger durchaus für befähigt hielt, die geistig-ideelle Zielsetzung an einer anderen Stelle ihres Unternehmens zu



verwirklichen. Diese Stellen hat der Kläger als nicht vergleichbar mit seiner früheren Tätigkeit und als unzumutbar abgelehnt; erst daraufhin erfolgte die Kündigung durch die Beklagte. Es spricht demnach vieles dafür, daß die Kündigung nicht aus tendenzbezogenen Gründen ausgesprochen worden ist.

Aber selbst wenn man davon ausgeht, die Kündigung des Klägers wäre aus tendenzbedingten Gründen erfolgt, so hätte doch nach Auffassung des Senats der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung gem. § 102 Abs. 1 BetrVG gehört werden müssen, wie unter Ziff. 4 näher dargelegt wird. Die ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist daher allein aus diesem Grund unwirksam (§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

4. Der Senat hat sich im Urteil vom 22. April 1975 - 1 AZR 604/73 - ([demnächst] AP Nr. 2 zu § 118 BetrVG 1972) mit der Frage befaßt, ob vor Ausspruch der Kündigung eines Tendenzträgers der Betriebsrat gem. § 102 Abs. 1 BetrVG zu hören ist. Er hat die Anhörungspflicht für den Arbeitgeber für den Fall bejaht, daß die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen erfolgte und keinerlei Bezug zu den geistig-ideellen Unternehmensaufgaben und der Tendenz-eigenschaft des Gekündigten hatte. Nach Auffassung des Senats ist Sinn und Zweck des § 118 Abs. 1 BetrVG, den Konflikt und das Spannungsverhältnis zwischen dem Freiheitsraum des Einzelnen einerseits und dem Sozialstaatsprinzip andererseits angemessen und ausgewogen zu lösen. Der Senat hat die im Schrifttum teilweise vertretene Auffassung (vgl. u. a. Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 118 Anm. 23) abgelehnt, die Anhörungspflicht des Betriebsrats entfalle grundsätzlich bei der Kündigung von sogen. Tendenzträgern. Der Senat hat in diesem Urteil auch - allerdings für die Entscheidung nicht tragend - zu erkennen gegeben, daß nach seiner Auffassung auch bei einer tendenzbedingten Kündigung eines Tendenzträgers der Betriebsrat gem. § 102 Abs. 1 BetrVG anzuhören ist. Er



- 8 -

hat die Auffassung damit begründet, mit der Notwendigkeit bzw. Bedingtheit der Alleinentscheidung des Arbeitgebers in Tendenzunternehmen seien grundsätzlich nur Mitbestimmungsrechte unvereinbar, nicht dagegen bloße Anhörungsrechte des Betriebsrats. Nach Ansicht des Senats führt der Fortfall eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats im engeren Sinne jedenfalls nicht dazu, daß im mitbestimmungspflichtigen Bereich die Beteiligung des Betriebsrats schlechthin entfällt. Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte bleiben grundsätzlich bestehen (vgl. Urteil des Senats vom 30. April 1974 - 1 ABR 33/73 - = AP Nr. 1 zu § 118 BetrVG 1972 zu Ziff. III, 5 der Gründe und Urteil vom 22. April 1975, aaO unter Ziff. 3 der Gründe).

Diese Ausführungen des Senats sind im Schrifttum auf Kritik gestoßen (vgl. neuestens Dütz, BB 1975, 1261 ff.). Ihnen ist u. a. entgegengehalten worden, die Realisierung der im Gesetz - § 118 Abs. 1 BetrVG - verfassungsbezogen formulierten Zielsetzungen sollten durch die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht beeinflußt werden. Alle auf die Wahrnehmung dieser geschützten Aufgabe bezogenen Maßnahmen des Arbeitgebers seien vorrangig vor den Beteiligungsrechten des Betriebsrats. Jede Fremdbeeinflussung von seiten der Arbeitnehmerschaft habe zu unterbleiben, weil dies zu der vom Gesetzgeber mißbilligten Unvereinbarkeit mit der Pressefreiheit führen würde. Rein betriebsverfassungsrechtlich gesehen erscheine der im § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG konzipierte Tendenzschutz als Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Das sei aber nicht nur eine einfachgesetzliche und damit zur Disposition des Gesetzgebers stehende Entscheidung, sondern eine notwendige Folge der verfassungsrechtlichen Gewährung der Freiheit von Berichterstattung und Meinungsäußerung.

Der Senat vermag dieser Auffassung nicht zu folgen, soweit aus ihr die Unanwendbarkeit des § 102 Abs. 1 BetrVG

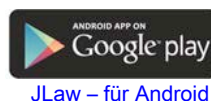
- 9 -



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



auf Tendenzträger abgeleitet wird. Sie findet auch keine Stütze in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Das Bundesverfassungsgericht hat in ständiger Rechtsprechung die Rechtsauffassung vertreten, Konflikte zwischen der in Art. 5 Abs. 1 GG gewährleisteten Pressefreiheit und deren Schranken durch die allgemeinen Gesetze (Art. 5 Abs. 2 GG) müßten durch eine Güterabwägung gelöst werden (siehe BVerfGE 7, 198 [208]; 20, 162 [176]; 35, 307 [309]). Das Bundesverfassungsgericht weist darauf hin, zwischen Pressefreiheit und den allgemeinen Gesetzen bestehe eine Wechselwirkung in dem Sinne, daß die allgemeinen Gesetze zwar dem Wortlaut nach dem Grundrecht Schranken setzten, ihrerseits aber aus der Erkenntnis der wertsetzenden Bedeutung dieses Grundrechts im freiheitlichen demokratischen Staat ausgelegt und so in ihr das Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden müßten. Bei der Auslegung gesetzlicher Bestimmungen ist demnach, soweit nicht der Gesetzeswortlaut entgegensteht, derjenigen Auslegung der Vorzug zu geben, die im Einklang mit dem Grundgesetz steht (BVerfGE 8, 38 [41], 210 [221]). Derselbe Grundgedanke gilt bei der Möglichkeit eines Konflikts zwischen den durch Art. 5 Abs. 1 GG und anderen durch das Grundgesetz geschützten Werten (vgl. BVerfGE 21, 239 [243]), insbesondere auch dem Sozialstaatsprinzip. Artikel 20 Abs. 1 GG hat zunächst für die Auslegung der Artikel des Grundgesetzes selbst besondere Bedeutung (Mangoldt-Klein, Das Bonner GG, 2. Aufl., Art. 20 V 1; Schmidt-Bleibtreu-Klein, GG, 3. Aufl., Art. 20 Anm. 20; BVerfGE 1, 97 [105]; 8, 274 [329]). Das gilt aber auch für einfache Gesetze und damit auch für das Betriebsverfassungsgesetz. Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes verwirklichen in ihrem Bereich den in Art. 20 Abs. 1 GG niedergelegten Grundsatz der Sozialstaatlichkeit. Bei der Auslegung betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften ist daher das Sozialstaatsprinzip als Auslegungsrichtlinie mit zu beachten (vgl. u. a. BAG 13, 228 [231] = AP Nr. 1 zu § 34 SchwBeschG; BAG 14,



282 [290] = AP Nr. 5 zu Art. 9 GG; BAG 22, 360 [369] = AP Nr. 13 zu § 81 BetrVG). Das Sozialstaatsprinzip hätte bei der Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes u. U. dann zurückzutreten, wenn durch seine Anwendung konkrete Grundrechte verletzt würden. Das wäre hier dann der Fall, wenn die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes zu einer unzulässigen Beeinflussung der in Art. 5 Abs. 1 GG gewährleisteten Pressefreiheit, auf die sich § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bezüglich der Berichterstattung und Meinungsäußerung bezieht, führen würde. Der Grundgedanke der Vorschrift des § 118 Abs. 1 BetrVG ist es, wie der Senat in der erwähnten Entscheidung vom 22. April 1975 bereits dargelegt hat, einen verfassungskonformen, angemessenen Ausgleich zwischen dem Sozialstaatsprinzip und den Freiheitsrechten der Tendenzträger herzustellen (Begründung des Berichts des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucks. VI/ 2729 Seite 17). Ist dies aber die Zielsetzung des § 118 Abs. 1 BetrVG, dann ist der Tendenzschutz aber nur erforderlich und geboten, wenn und soweit die Tendenz selbst verwirklicht wird, wo also die Freiheitsrechte selbst und unmittelbar verwirklicht werden. Der Tendenzschutz greift also nur dort ein, 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 "anders aussehen würde" (Dütz, BB 1975, 1267). Nur in diesen Grenzen kann man davon ausgehen, daß der Gesetzgeber durch § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unter Wahrung des Kernbereichs des Sozialstaatsprinzips, verkörpert im Betriebsverfassungsgesetz, der Pressefreiheit den Vorrang einräumt (vgl. Rüthers, AfP 1974, 544).

5. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich für den vorliegenden Fall, daß die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht deshalb entfällt, weil die



Beklagte ein Tendenzunternehmen im Sinne des § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist. Die Anhörung hat auch nicht, wie die Revision meint, zur Folge, daß der Betriebsrat auf Inhalt und Ausgestaltung der Presseerzeugnisse der Beklagten Einfluß nehmen könnte. Sie führt weder zu einer unzulässigen Einflußnahme auf die Entscheidungsfreiheit der Beklagten, noch sind Beeinflussungen und Pressionen der Personalabteilung die Folge, wenn die Beklagte sich einer "tendenzbezogenen Auseinandersetzung" stellen muß (so aber Dütz, BB 1975, 1263). Die Einflußnahme des Betriebsrats auf die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers wird überschätzt. Der Betriebsrat steht nicht im Gegensatz zum Arbeitgeber im Sinne einer einseitigen Interessenwahrnehmung. Er ist gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit seinem Arbeitgeber verpflichtet. Die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG dient dem sozialen Schutz aller im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer, wie der Katalog der möglichen Widerspruchsgründe des § 102 Abs. 3 BetrVG ergibt. Sie ist dem individuellen Kündigungsschutz vorgeschaltet. Zweck dieser Regelung ist, ungerechtfertigten Kündigungen vorzubeugen und unbegründete Prozesse zu vermeiden.

Gegen die Anwendung des § 102 Abs. 1 BetrVG spricht auch nicht, daß die Beklagte den Betriebsrat über die Gründe der beabsichtigten Kündigung insgesamt unterrichten muß. Wie der Senat in dem Rechtsstreit - 1 AZR 74/74 - vom heutigen Tage (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt und der AP vorgesehen) entschieden hat, wird die Alleinentscheidung des Arbeitgebers über eine Kündigung durch die Anhörung des Betriebsrats selbst dann nicht in Frage gestellt, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht nur die tendenzfreien, sondern auch die tendenzbedingten Kündigungsgründe vollständig mitteilt. Die im Schrifttum teilweise vertretene Auffassung, daß dem Betriebsrat die tendenzfreien Gründe vollständig und die tendenzbedingten lediglich "stichwortartig" mitzuteilen



- 12 -

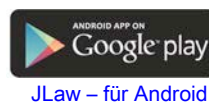
sind (vgl. hierzu Hanau, BB 1973, 901 ff.; wohl auch Neumann-Duesberg, NJW 1973, 268 [269]; dagegen u. a. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 118 Anm. 63 u. 75 und Dütz, aaO, der allerdings die Mitteilung der Kündigung eines Tendenzträgers entsprechend dem § 105 BetrVG genügen läßt), vermag der Senat nicht zu folgen. Nach Auffassung des Senats ist eine Aufspaltung der Kündigungsgründe nicht praktikabel. Der Offenlegung auch der tendenzbedingten Kündigungsgründe steht auch nicht, wie die Revision vorträgt, der Tendenzcharakter der Beklagten entgegen. Spätestens im Kündigungsschutzprozess muß der Arbeitgeber die Kündigungsgründe ohnehin offenlegen. Die Revision übersieht auch, daß der gekündigte Arbeitnehmer jederzeit nach § 3 KSchG den Betriebsrat einschalten kann. In diesem Falle muß der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat ebenfalls die Gründe der Kündigung erörtern. Die Revision erkennt weiter, daß § 118 Abs. 1 BetrVG nicht der Geheimhaltung tendenzbedingter Motive für personelle Maßnahmen dient, sondern dazu, die in dieser Vorschrift genannten geistig-ideellen Zielsetzungen durch die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht beeinflussen, d. h., verändern zu lassen. Nach einhelliger Meinung ist für die Tendenz des Unternehmens nicht die persönliche Motivation des Unternehmers entscheidend (BAG 22, 360 [371] = AP Nr. 13 zu § 81 BetrVG; Dietz-Richardi, aaO, § 118 Anm. 18; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 118 Anm. 5), sondern die erkennbare Motivation des Unternehmens. Entgegen der Annahme der Revision steht dem Betriebsrat auch bei der Kündigung eines Tendenzträgers das Recht zu, dem Arbeitgeber seine Bedenken gegen die Kündigung des Tendenzträgers mitzuteilen. Gegen die tendenzbedingten Motive der beabsichtigten Kündigung kann der Betriebsrat allerdings Einwendungen nur insoweit erheben, als soziale Gesichtspunkte in Betracht kommen, die im allgemeinen auch bei der Kündigung eines Tendenzträgers ebenfalls eine Rolle spielen.

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  
[\(mobile App\)](#)



- 13 -

6. Demnach ist im vorliegenden Fall davon auszugehen, daß die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG dem Tendenzcharakter der Beklagten nicht entgegenstand. Da unstreitig der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht gehört worden ist, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht die Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG als unwirksam angesehen und der Klage stattgegeben, ohne daß es noch auf weitere Gesichtspunkte ankam.

gez.: Dr. Auffarth                      Bichler                      Wendel

Dr. Mussil                      Schneider

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung 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](#)