

Kollektivarbeitsrecht

Mitbestimmung bei Arbeitszeit von Redakteuren

Bundesarbeitsgericht, Beschluß vom 30. 1. 1990 – 1 ABR 101/88; Verfassungsbeschwerde eingelegt

Vorinstanzen: ArbG Düsseldorf, 24. 5. 1988 – 4 BV 26/88
LAG Düsseldorf, 25. 10. 1988 – 8 TaBV 101/88

Stichworte: Arbeitszeit: Verteilung auf Wochentage / Redakteure bei Zeitschriften / Mitbestimmung / Tendenzbetrieb / §§ 87, 118 BetrVG

Leitsätze:

1. Die Eigenart eines Unternehmens oder eines Betriebes im Sinne von § 118 Abs. 1 BetrVG steht einem Beteiligungsrecht des Betriebsrats nur dann entgegen, wenn durch die Ausübung des Beteiligungsrechts die geistig-ideelle Zielsetzung des Tendenzträgers ernstlich beeinträchtigt werden kann (Bestätigung der ständigen Senatsrechtsprechung seit Beschluß vom 22. Mai 1979 – 1 ABR 100/77, AP Nr. 13 zu § 118 BetrVG 1972).

2. Die Aktualität der Berichterstattung wird nicht beeinträchtigt, wenn der Betriebsrat bei der Dauer der Arbeitszeit der Redakteure an einzelnen Arbeitstagen, nicht aber bei Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Festlegung der einzelnen Arbeitstage mitbestimmt.

Sachverhalt:

Der antragstellende Arbeitgeber ist ein Presseunternehmen, das ca. 60 Redakteure beschäftigt und eine wöchentlich erscheinende Zeitschrift herausgibt. Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht Streit darüber, ob dieser ein Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung der tariflichen Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 38,5 Wochenstunden hat. Bisher hat eine Regelung über die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nicht bestanden. Die tägliche Arbeitszeit ist nicht fixiert gewesen. An welchen Tagen der Redakteur unter Umständen verkürzt arbeitete und an welchen Tagen nicht, war der Vereinbarung mit dem Ressortleiter vorbehalten.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, ihm stehe ein Mitbestimmungsrecht bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit zu.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Arbeitgeber die Feststellung, daß dem Betriebsrat für die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf acht Stunden an vier Tagen und 6,5 Stunden an einem Arbeitstag ein Mitbestimmungsrecht nicht zusteht.

Die Vorinstanzen haben dem Antrag stattgegeben.

Aus den Gründen:

... B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. . . .

II. Der Antrag des Arbeitgebers ist jedoch entgegen der Auffassung der Vorinstanzen nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht geprüft, ob die vom Betriebsrat angestrebte Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt wird und möglicherweise deshalb das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ausgeschlossen ist. Das Landesarbeitsgericht übersieht – geht zumindest mit keinem Wort darauf ein –, daß nach ständiger Rechtsprechung des Senats seit dem Beschluß vom 24. Februar 1987 (1 ABR 18/85¹, BAGE 54 S. 191 = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG nicht dadurch ausgeschlossen werden, daß die entsprechende mitbestimmungspflichtige Angelegenheit üblicherweise durch Tarifvertrag im Sinne von § 77 Abs. 3 BetrVG geregelt ist. . . .

2. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, § 9 des Manteltarifvertrags für Redakteure an Zeitschriften enthalte keine abschließende Regelung über die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

In § 9 Abs. 1 MTV wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geregelt und für die Zeit ab 1. Januar 1988 von 40 auf 38,5 Stunden verkürzt sowie bestimmt, daß sie auf fünf Tage in der Kalenderwoche zu verteilen ist. Eine Regelung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit enthält § 9 Abs. 1 MTV ebensowenig wie eine Bestimmung darüber, wieviel Stunden an den fünf Tagen zu arbeiten ist. Auch die übrigen Absätze des § 9 MTV regeln die nähere Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht, so daß ein Regelungsspielraum für die genaue Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage bleibt. . . .

3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird auch nicht durch § 118 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen. Nach § 118 Abs. 1 BetrVG findet das BetrVG keine Anwendung auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG Anwendung

¹ BB 1987 S. 1246.

findet, dienen, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht.

a) Rechtlich unerheblich für die Entscheidung ist die . . . Frage, ob es sich bei der Einschränkung der Mitbestimmungsrechte durch § 118 Abs. 1 BetrVG um eine Ausnahmebestimmung handelt.

Bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift, daß die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes nur insoweit keine Anwendung finden, als die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem entgegensteht, ergibt sich, daß § 118 Abs. 1 BetrVG die Ausnahme von der Regel ist, daß der Betriebsrat nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen ist. . . .

Allein die Tatsache, daß es sich bei § 118 Abs. 1 BetrVG um eine Ausnahmvorschrift handelt, hat jedoch nicht zur Folge, daß die Tendenzschutzbestimmung des § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG restriktiv auszulegen ist. Vielmehr ist, worauf Dütz in seinem Gutachten (AfP 1988 S. 193 ff.) zu Recht hingewiesen hat, die einschlägige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu beachten.

Das Bundesverfassungsgericht hat im Beschluß vom 6. November 1979 (1 BvR 81/76², AP Nr. 14 zu § 118 BetrVG 1972), mit dem es die Verfassungsbeschwerde gegen das Senatsurteil vom 7. November 1975 (1 AZR 282/74³, AP Nr. 4 zu § 118 BetrVG 1972) zurückgewiesen hat, zum Verhältnis von Pressefreiheit, Tendenzschutz nach § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und den Beteiligungsrechten des Betriebsrats grundsätzlich Stellung genommen. Das Bundesarbeitsgericht hatte in der mit der Verfassungsbeschwerde angegriffenen Entscheidung (a.a.O.) damals entschieden, **der Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG stehe § 118 Abs. 1 BetrVG auch dann nicht entgegen, wenn die Kündigung eines Tendenzträgers aus tendenzbedingten Gründen erfolge.** Gegen die tendenzbedingten Motive der beabsichtigten Kündigung könne der Betriebsrat allerdings Bedenken nur insoweit erheben, als auch soziale Gesichtspunkte in Betracht kämen. In seiner Begründung der die Verfassungsbeschwerde zurückweisenden Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht ausgeführt, § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG schränke die Pressefreiheit nicht ein, sondern schirme sie gerade – im Rahmen der Reichweite der Norm – vor einer Beeinträchtigung durch betriebliche Mitbestimmungsrechte ab. Da Normen, die die Pressefreiheit der Verleger beschränken, nicht aufzuweisen seien, könnten insoweit das Sozialstaatsprinzip und Grundrechte der Arbeitnehmer in ihrer Bedeutung für die Auslegung grundrechtsbegrenzender Regelungen keine Rolle spielen. In seinen weiteren Ausführungen kommt das Bundesverfassungsgericht dann zu dem Ergebnis, daß das Sozialstaatsprinzip zwar auch für die Auslegung grundrechtsausgestaltender Regelungen heranzuziehen sei, nur dürfe eine solche Auslegung – bei aller Unsicherheit der Grenzziehung – nicht in eine Beschränkung des Grundrechts umschlagen. **Entscheidend sei daher allein, ob die Auslegung des § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu einer Beschränkung der Pressefreiheit führe.** Dies verneint das Bundesverfassungsgericht mit der Begründung, die Pflicht zur Information des Betriebsrats über tendenzbezogene Kündigungsgründe wirke sich nicht auf die Verwirklichung der Tendenz einer Zeitung aus. Die durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG verfassungsrechtlich geschützte Tendenzautonomie befreie weder schlechthin von der Beachtung gesetzlicher Vorschriften noch von der angemessenen Berücksichtigung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer.

Diesen Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts ist zu entnehmen, daß die Auslegung des § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht zu einer Einschränkung der durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG verfassungsrechtlich geschützten Pressefreiheit führen darf. . . .

(Es) wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats durch § 118 Abs. 1 BetrVG aber nicht schon dann ausgeschlossen, wenn es sich um eine tendenzbezogene Maßnahme handelt. Vielmehr ergibt sich aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, daß die Beteiligungsrechte des Betriebsrats durch § 118 Abs. 1 BetrVG nur dann ausgeschlossen werden, wenn es sich um eine tendenzbezogene Maßnahme handelt und (!) die geistig-ideelle Zielsetzung des Unternehmens und deren

Verwirklichung durch die Beteiligung des Betriebsrats verhindert oder jedenfalls ernstlich beeinträchtigt werden kann.

aa) Dementsprechend hat der Senat in ständiger Rechtsprechung entschieden, daß die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats nur dann entgegensteht, wenn die Maßnahme Arbeitnehmer betrifft, für deren Tätigkeit die Bestimmungen und Zwecke der in § 118 Abs. 1 BetrVG genannten Unternehmen und Betriebe prägend sind, die sogenannten Tendenzträger (ständige Rechtsprechung, zuletzt BAGE 40 S. 296⁴ = AP Nr. 12 zu § 15 KSchG 1969; BAGE 53 S. 237⁵ = AP Nr. 32 zu § 118 BetrVG 1972; Senatsbeschlüsse vom 13. Januar 1987 – 1 ABR 49/85⁶, AP Nr. 33 zu § 118 BetrVG 1972, 18. April 1989 – 1 ABR 2/88⁷, und 13. Juni 1989 – 1 ABR 15/88⁸, die beiden letzteren zur Veröffentlichung vorgesehen). **Auch für Tendenzträger werden die Mitbestimmungsrechte aber nur soweit ausgeschlossen, wie ihnen die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs entgegensteht.** Dies ist nicht bei allen Maßnahmen der Fall, von denen Tendenzträger betroffen sind. Es muß sich jeweils um eine tendenzbezogene Maßnahme handeln. . . .

bb) Nach ganz überwiegender Meinung kommt eine Einschränkung des Mitbestimmungsrechts in sozialen Angelegenheiten nur in Ausnahmefällen in Betracht, da es hier meist um den wertneutralen Arbeitsablauf des Betriebes geht (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 188 Rz. 33; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz. 108, 127; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 118 Rz. 62; nach Auffassung von Fabricius, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung, § 118 Rz. 610 ff., wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 BetrVG niemals durch § 118 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen). **Auch das Mitbestimmungsrecht in Arbeitszeitfragen ist nicht tendenzspezifisch, sondern stellt sich in jedem Betrieb (Galperin/Löwisch, a.a.O.). Nur dort, wo tendenzbedingte Gründe für die Anordnung ausschlaggebend sind, entfällt das Mitbestimmungsrecht (Otto, AuR 1980 S. 289, 300).** Dementsprechend hat der Senat im Beschluß vom 22. Mai 1979 (1 ABR 100/77⁹, AP Nr. 13 zu § 118 BetrVG 1972) in einem Falle, in dem der Arbeitgeber wegen der beabsichtigten Erweiterung einer Zeitschrift um zwei aktuelle Farbseiten auch für Redakteure vorübergehend Sonntagsarbeit anordnete, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bejaht. Zur Begründung hat der Senat ausgeführt, aus der Tatsache, daß Redakteure eines Zeitschriftenverlages sogenannte Tendenzträger seien, folge nicht, daß jede ihre Arbeitszeit betreffende Anordnung des Arbeitgebers eine tendenzbezogene und deshalb mitbestimmungsfreie Maßnahme sei. **Gehe es nur darum, den Einsatz der Redakteure dem technisch-organisatorischen Ablauf des Herstellungsprozesses der Zeitschrift anzupassen, ohne daß dabei besondere tendenzbedingte Gründe, wie etwa die Aktualität der Berichterstattung, eine Rolle spielen, müsse wegen der Eigenart eines Presseunternehmens das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht zurücktreten . . .**

c) Vorliegend begehrt der Betriebsrat mitzubestimmen über die Verteilung der Arbeitsstunden auf die einzelnen Wochentage. Eine Neuverteilung der Arbeitsstunden ist bei einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung denknötwendig erforderlich. Hierbei handelt es sich zunächst einmal um eine rein betriebsorganisatorische Frage, die die Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers noch nicht einmal berührt, geschweige denn erheblich beeinträchtigt. Im Einzelfalle könnte allerdings eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit die Aktualität der Berichterstattung gefährden. Eine solche Beeinträchtigung der geistig-ideellen Zielsetzung scheidet aber vorliegend aus. Der Betriebsrat hat nämlich weder ein Mitbestimmungsrecht für die Festlegung des Arbeitsbeginns oder des Arbeitendes noch für die Verteilung der wöchentlichen Arbeitsstunden auf bestimmte Tage verlangt. Vielmehr hat er sich damit begnügt.

2 BB 1990 S. 886.

3 BB 1976 S. 416.

4 BB 1983 S. 1097.

5 BB 1987 S. 2298.

7 BB 1989 S. 1622.

8 BB 1989 S. 2118.

9 BB 1979 S. 1555.

ein sehr eingeschränktes Mitbestimmungsrecht für die abstrakt-generelle Verteilung der Arbeitszeit auf je acht Stunden an vier Tagen und sechseinhalb Stunden an einem Tag in Anspruch zu nehmen. Der Betriebsrat überläßt es also dem Arbeitgeber, einseitig zu bestimmen, an welchem Tag der einzelne Arbeitnehmer acht und an welchem er sechseinhalb Stunden zu arbeiten hat. Auf diese Weise ermöglicht er dem Arbeitgeber, allein den Redaktionsschluß zu bestimmen und alle anderen Maßnahmen, die zur Tendenzverwirklichung erforderlich sind. Dazu gehört beispielsweise, daß der Arbeitgeber einseitig ohne Mitbestimmung des Betriebsrats entscheiden kann, daß der Beitrag eines Redakteurs noch fertigzustellen ist und daß Recherchen bis zu einem bestimmten Zeitpunkt eingeholt werden.

Sinn der angestrebten Regelung ist es allein, den Arbeitnehmern die Arbeitszeitverkürzung in einem Block zukommen zu lassen. Der Betriebsrat hätte sein Mitbestimmungsrecht auch in anderer Weise ausüben können, ohne die geistig-ideelle Zielsetzung des Arbeitgebers ernsthaft zu beeinträchtigen. Eine mitbestimmte Regelung könnte beispielsweise ebenso eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Wochentage vorsehen wie auch eine noch stärkere Gewichtung, etwa auf neun Stunden an vier Tagen, so daß für den fünften Tag nur noch 2,5 Stunden übrig blieben. Auch eine solche Verteilung – die bei fehlender Einigung allerdings von der Einigungsstelle unter Berücksichtigung der Belange des Betriebes beschlossen werden müßte – würde die Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers nicht ernsthaft beeinträchtigen. **Entscheidend ist, daß der Arbeitgeber die konkrete Arbeitszeit seiner Redakteure allein festlegen kann.** Er kann je nach Erfordernis im Rahmen der tariflichen Regelung anordnen, an welchen Tagen der Woche überhaupt der einzelne Redakteur zu arbeiten hat und an welchen Tagen für den einzelnen Redakteur die kürzere Arbeitszeit gilt. **Da der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht für die Festlegung des Arbeitsbeginns und -endes in Anspruch nimmt, wird durch die abstrakt-generelle Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Wochentage die geistig-ideelle Zielsetzung des Arbeitgebers nicht tangiert.** Gerade auch der konkrete und allein im Streit befindliche Vorschlag des Betriebsrats nimmt auf die Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers soviel Rücksicht, daß eine ernsthafte Beeinträchtigung der Tendenzverwirklichung – hier die Aktualität der Berichterstattung – ausgeschlossen wird. Anders könnte es nur sein, wenn der Betriebsrat verlangen würde, daß an einem bestimmten Tage 6,5 Stunden gearbeitet wird und an vier weiteren bestimmten Tagen acht Stunden . . .“

Anmerkung

Von Dr. Winfried Reske, Rösrath/Bonn,
und Ulf Berger-Delhey, Bonn

Die Entscheidung vermag nicht auf Zustimmung zu stoßen¹. Abgesehen von der zumindest stellenweise rechtlich fragwürdigen Begründung verkennt der Beschluß vor allem die journalistische Praxis. Da Pressefreiheit ihrer Natur nach unteilbar ist, muß dem Tendenzunternehmer bei ihrer Verwirklichung die volle Dispositionsfreiheit in Arbeitszeitfragen verbleiben. Für diesbezügliche Mitbestimmungsrechte der Betriebsvertretung bleibt dabei kein Raum.

I. Mit § 118 BetrVG² stellte der Gesetzgeber klar, daß bei bestimmten Unternehmen, deren Betätigung unter geistig-ideeller Zielsetzung steht, für die besonderer Grundrechtsschutz – vgl. Art. 2 Abs. 1, 4, 5 Abs. 1 und 3, 9 Abs. 3, 21 und 140 GG³ – gewährt wird, die vom Sozialstaatsgedanken getragenen Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer zugunsten der Grundrechtsgewährleistung in angemessenem Umfang eingeschränkt werden müssen⁴. Für Presseunternehmen bedeutet das, daß die Pressefreiheit durch § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG umfassend gegen Beeinträchtigungen durch betriebliche Mitbestimmungsrechte geschützt ist⁵. Die Vorschrift ist

deshalb auch nicht Ausfluß einer Güterabwägung zwischen den Freiheitsrechten der Tendenzträger einer- und dem Sozialstaatsprinzip andererseits⁶. Sie schließt vielmehr die Anwendung aller derjenigen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes aus, durch die die Pressefreiheit eingeschränkt würde⁷.

Demgegenüber läßt das BAG in seiner Rechtsprechung dem § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG eine höchst uneinheitliche Auslegung angedeihen⁸. Danach soll zwar der Zweck dieser Vorschrift im Ausgleich zwischen dem Sozialstaatsprinzip und den Freiheitsrechten der Tendenzträger wurzeln, ungeachtet dessen Tendenzschutz aber nur geboten sein, soweit geistig-ideelle Zielsetzungen der Tendenzunternehmen durch Maßnahmen der Betriebsvertretungen so beeinflusst werden könnten, daß Grundrechte verletzt würden, d. h. das BAG weist wertenden Kriterien die entscheidende Rolle zu. Für die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG bei Arbeitszeitmaßnahmen in Pressebetrieben differenziert das BAG deshalb immer danach, ob der technisch-organisatorische „Apparat“ oder die tendenzbezogene Gestaltung eines Presseerzeugnisses, z. B. die Aktualität der Berichterstattung, betroffen wird; in letzterem Falle soll ein Mitbestimmungsrecht dann nicht bestehen, wenn der Tendenzunternehmer diesen Grund schlüssig nachweist⁹. Diese Rechtsprechung bestätigt der Beschluß vom 30. 1. 1990 – 1 ABR 101/89 – ausdrücklich: „Die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs steht einem Beteiligungsrecht (aber auch) nicht schon immer dann entgegen, wenn eine Regelung die geistig-ideelle Zielsetzung irgendwie berührt, sondern nur, wenn die Ausübung des Beteiligungsrechts die Tendenzverwirklichung ernstlich beeinträchtigen kann.“

Zutreffendermaßen hat dem BAG diese Rechtsprechung nicht nur heftige Kritik, sondern insbesondere auch den Vorwurf eingetragen, den Tendenzschutz in einem Maße zu relativieren, der mit der Rechtsprechung des BVerfG nicht mehr in Einklang gebracht werden könne¹⁰. Entgegengehalten wurde dem BAG vor allem¹¹, daß die Tendenzrelevanz (arbeits-)zeitlicher Dimensionen, die für die inhaltliche Gestaltung der Tendenzwahrnehmung im Theater- und Schulbetrieb durchaus anerkannt werde¹², erst recht für die Presse gelten müsse, wo nicht nur die Aktualität der Berichterstattung von der publizistischen Qualität des Presseerzeugnisses und damit vom zeitlichen Ablauf seiner Produktion, sondern darüber hinaus auch andere, mehr auf den Gegenstand des jeweiligen Presseerzeugnisses bezogene Zeiteinteilungen und damit auch allgemeine, die Lage der Arbeitszeit der Redakteure betreffende Maßnahmen davon nicht getrennt werden könnten. Das habe selbst für mehr unter personellen Aspekten getroffene

1 Vgl. dazu auch Reske/Berger-Delhey, AfP 1990 S. 107.

2 Betriebsverfassungsgesetz vom 15. 1. 1972 (BGBl. I S. 13) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. 12. 1988 (BGBl. I 1989 S. 1, ber. S. 902).

3 Vgl. nur Scholz, in: Maunz/Dürig, GG, Stand: Dez. 1989, Art. 9 Rn. 360.

4 Zur Funktion des § 118 BetrVG – und des § 1 Abs. 4 MitbestG – als verfassungsrechtlich geforderte Grundrechtskonkretisierung („Dritt-wirkungsgesetzgebung“) vgl. Scholz, in: Maunz/Dürig, a.a.O. (Fn. 3), Art. 5 Abs. III Rn. 44, Art. 9 Rn. 360.

5 BVerfG, 6. 11. 1979, 1 BvR 81/76 – BVerfGE 52 S. 283 = AP Nr. 14 zu § 118 BetrVG 1972 = BB 1980 S. 886.

6 So aber – „ausgewogene Regelung“ – offensichtlich der Ausschußbericht, vgl. BT-Drucks. 6/2729 unter XIV (S. 17); ebenso Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl. 1987, § 214 III 5.

7 BVerfG, 6. 11. 1979 – 1 BvR 81/76, a.a.O. (Fn. 5).

8 Vgl. vor allem Beschlüsse vom 30. 1. 1979 – 1 ABR 78/76, AP Nr. 11 zu § 118 BetrVG 1972 m. Anm. Kraft = BB 1979 S. 1555; sowie vom 22. 5. 1979 – 1 ABR 100/77, AP Nr. 13 zu § 118 BetrVG 1977 = BB 1979 S. 1555.

9 Vgl. z. B. Beschluß vom 22. 5. 1979 – 1 ABR 100/77, a.a.O. (Fn. 8).

10 Dürz, AfP 1988 S. 193 ff.

11 U. a. Mayer-Maly, AfP 1979 S. 425 ff.; Hanau, AfP 1982 S. 1 ff.; 3; und Dürz, AfP 1988 S. 193 ff., 201 m. w. Nachw.

12 Beschlüsse vom 4. 8. 1981 – 1 ABR 106/79, BAGE 36 S. 161 = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 m. Anm. Herschel; und vom 13. 1. 1987 – 1 ABR 49/85, AP Nr. 33 zu § 118 BetrVG 1972 = BB 1987 S. 967.

Arbeitszeitmaßnahmen zu gelten, insbesondere wenn sie auf den Einsatz bestimmter redaktioneller Arbeitsgruppen oder die Besetzung bestimmter journalistischer Arbeitsplätze abzielten. Auch derartige personelle Arbeitszeitmaßnahmen wirkten sich nämlich auf den Gegenstand selbst aus, müßten also schon wegen dieser zwangsläufigen Überschneidungen der gegenständlichen Tendenzrelevanz gleichstehen. Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, zur Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie vorübergehende Änderungen der betriebsüblichen Arbeitszeit hingen so eng mit der Tendenzverwirklichung zusammen, daß eine Trennung technisch-organisatorischer Zeitmaßnahmen gegenüber Redakteuren von der tendenzgeschützten Aufgabe selbst nicht möglich sei; als Entscheidungen zur Tendenzrealisierung müßten sie notwendigerweise dem Tendenzunternehmer verbleiben. – Damit scheiden in Presseunternehmen zwangsläufig Mitbestimmungsrechte der Betriebsvertretungen nach § 87 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BetrVG im Verhältnis zu Redakteuren schlechterdings aus.

II. Es kommt hinzu, daß den besonderen Rechten, die der Presse wegen ihrer öffentlichen Aufgabe aus der Pressefreiheit erwachsen, gewissermaßen als Ausgleich die in allen Landespressesetzen (mit Ausnahme des hessischen) statuierte Sorgfaltspflicht gegenübersteht: „Die Presse hat alle Nachrichten vor ihrer Verbreitung mit der nach den Umständen gebotenen Sorgfalt auf Wahrheit zu prüfen¹³.“ Dabei kann es sich zwar nicht um eine „Pflicht zur wahrheitsgemäßen Berichterstattung“¹⁴ im strengen Wortsinne handeln, wohl aber um eine Verpflichtung, so wahrheitsgemäß wie möglich zu berichten¹⁵. In jedem Falle aber ist darunter das Bemühen zu verstehen, möglichst nahe an die objektive Richtigkeit heranzukommen, wobei es ebenso auf das pflichtgemäße Bestreben wie auf das Resultat ankommt, mag dieses auch bisweilen unvollkommen bleiben müssen¹⁶. Sorgfältig zu prüfen¹⁷ ist deshalb die objektive Richtigkeit jeder Nachricht, wobei die Bedeutung, die der zu verbreitenden Meldung für die Öffentlichkeit beizumessen ist¹⁸, die Nachteile, die sie für davon Betroffene haben kann¹⁹, die Informationsquelle²⁰ und die Eilbedürftigkeit²¹ wertend zu berücksichtigen sind. Die Konsequenzen sind erheblich, und zwar ungeachtet des Umstandes, daß die Landespressesetze selbst eine presserechtliche Ahndung diesbezüglicher Verstöße nicht vorsehen²². Anhand des Kriteriums der Sorgfaltspflicht wird nämlich im Falle der Verletzung von Persönlichkeits- und anderen zivilrechtlich geschützten Rechten nicht nur der Verschuldensmaßstab geprüft, ein Sorgfaltsverstoß schließt darüber hinaus sowohl in straf- als auch zivilrechtlicher Hinsicht die Berufung auf den rechtfertigenden Aspekt der Wahrnehmung berechtigter Interessen aus²³. Führt man sich vor Augen, daß sich diese Sorgfaltspflicht keineswegs nur auf „eigentliche“ Nachrichten, sondern auch auf Kommentare, Glossen und andere eigene Meinungsäußerungen

erstreckt²⁴, wird deutlich, welchen Anforderungen Presseunternehmen zu genügen haben, wenn im Wettbewerb um die Leser einerseits möglichst aktuell, andererseits aber auch „sorgfältig“, nämlich ausreichend recherchiert, berichtet werden muß. Recherchieren bedeutet jedoch notwendigerweise den Einsatz von Arbeitskraft und damit auch von Arbeitszeit, und zwar, da niemand Aktualität vorhersehen kann, unregelmäßig und unvorhersehbar. Die von der Rechtsprechung an die journalistische Sorgfaltspflicht gestellten Anforderungen zwingen also dazu, dem Tendenzunternehmer, will er dem – unzweifelhaft tendenzgeschützten – Erfordernis aktueller Berichterstattung Rechnung tragen und seine Tendenz realisieren, in Arbeitszeitfragen die volle Dispositionsfreiheit zu belassen. Das gilt um so mehr, als es sich dabei weder, wie aber das BAG meint, „zunächst einmal um eine betriebsorganisatorische Frage, die die Tendenzverwirklichung nicht einmal berührt, geschweige denn erheblich beeinträchtigt“, noch darum handelt, daß nur „eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit die Aktualität der Berichterstattung“ vielleicht „im Einzelfalle“ gefährden könnte. Es geht vielmehr um den redaktionellen Regelfall, daß nämlich wichtige und wegen der Sorgfaltspflicht unabdingbare Recherchen unregelmäßig und in nicht vorhersehbarem Umfang anfallen pflegen, was keinen Raum für – mitbestimmte – Arbeitsrahmen läßt.

13 § 6 Satz 1 LPG Bad.-Württ. = § 3 Abs. 2 LPG Bln. = § 6 Satz 1 LPG Br. = § 6 Satz 1 LPG Hbg. = § 6 Satz 1 LPG Nds. = § 6 Satz 1 LPG NW = § 6 Satz 1 LPG RhPf. = § 6 Satz 1 LPG Saarl. = § 6 Satz 1 LPG Schl.-Holst.; ähnlich auch § 3 Abs. 2 bayLPG; alle Gesetzestexte abgedruckt bei Löffler, Presserecht, Bd. I, 3. Aufl. 1983, § 6 LPG.

14 So aber wörtlich § 3 Abs. 2 bayLPG.

15 Wenzel, Das Recht der Bild- und Wortberichterstattung, 3. Aufl. 1986 Rn. 5.154 ff.; vgl. auch Scheuner, Pressefreiheit, in: VVDStRL, Bd. 22 (1965), S. 1 ff., 76 ff.

16 Mathy, Das Recht der Presse, 4. Aufl. 1988, Rn. 3.2.1.

17 Zu den Grenzen der Prüfungspflicht vgl. insbes. BVerfG vom 3. 6. 1980 – 1 BvR 797/78 – Böll = BVerfGE 54 S. 208 = Schulze, BVerfG Nr. 20 m. Anm. Ridder = NJW 1980 S. 2072.

18 BGH vom 3. 5. 1977 – VI ZR 36/74 – Abgeordnetenbestechung = BGHZ 68 S. 31 = Schulze, BGHZ Nr. 240 m. Anm. Hubmann = NJW 1977 S. 1288.

19 BGH vom 29. 10. 1968 – VI ZR 36/74 – Korruptionsvorwurf = Schulze, BGHZ Nr. 158 m. Anm. Neumann-Duesberg = GRUR 1969 S. 147.

20 OLG Düsseldorf vom 25. 9. 1964 – 2 U 9/63, BB 1964 S. 1361.

21 Wenzel, a.a.O. (Fn. 15), Rn. 5.159.

22 Soehring, Das Recht der journalistischen Praxis, 1990, Rn. 2.24.

23 Vgl. nur Soehring, a.a.O. (Fn. 22), Rn. 2.26 und 12.1 ff.

24 Mathy, a.a.O. (Fn. 16), Rn. 3.2.5.