

Aktuelle tarifpolitische Fragen für die Zeitungsverlage unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung zum Arbeitskampf und zu den Maßregelungsklauseln

Herbert Buchner

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Buchner, Herbert. 1994. "Aktuelle tarifpolitische Fragen für die Zeitungsverlage unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung zum Arbeitskampf und zu den Maßregelungsklauseln." In *Tarifpolitik im Umbruch? Dokumentation des Arbeitskreises I beim Zeitungskongreß 1993 in Hannover*, edited by Anja Pasquay, 65–88. Bonn-Bad Godesberg: Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger.

Nutzungsbedingungen / Terms of use:

licgercopyright

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

Deutsches Urheberrecht

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



Aktuelle tarifpolitische Fragen für die Zeitungsverlage unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung zum Arbeitskampf und zu den Maßregelungsklauseln

Von Prof. Dr. Herbert Buchner

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Handels-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht
an der Universität Augsburg

Das Thema ist an sich etwas breiter angelegt, auf Wunsch des Veranstalters besetze ich mich aber nur mit zwei Fragenkreisen, nämlich

- mit der rechtlichen Bewertung sogenannter tarifvertraglicher Maßregelungsklauseln, wie sie auch vom Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDZV) in den zurückliegenden Jahren nach Beendigung von Arbeitskämpfen jeweils vereinbart worden waren, und
- mit der Zulässigkeit und der arbeitskampfmäßigen Erzwingbarkeit tarifvertraglicher Regelungen über sogenannte Redaktionsstatute (Stichwort: „innere Pressefreiheit“); die Einführung solcher Redaktionsstatute ist von der Tarifkommission der IG Medien zu einem der vier Schwerpunkte der kommenden Tarifrunde erklärt worden.

Rechtliche Bewertung der sogenannten Maßregelungsklauseln

Bei den sogenannten tariflichen Maßregelungsverboten geht es um Vereinbarungen zwischen den Tarifparteien, mittels derer bewirkt beziehungsweise sichergestellt werden soll, daß einem Streikteilnehmer aus dieser Teilnahme keine Nachteile im Arbeitsverhältnis erwachsen. Zwischen dem BDZV und der IG Medien war zuletzt folgende Klausel vereinbart worden:

“a) Jede Maßregelung von Beschäftigten aus Anlaß oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung in der Druckindustrie 1993 unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie erfolgt ist.

b) Soweit Ansprüche oder Anwartschaften von der ununterbrochenen Beschäftigung oder Betriebszugehörigkeit abhängen oder davon, daß das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, gelten die Beschäftigungsdauer und die Betriebszugehörigkeit durch Arbeitsk Kampfmaßnahmen als nicht unterbrochen, das Arbeitsverhältnis als nicht ruhend.

c) Schadenersatzansprüche aus Anlaß oder im Zusammenhang mit der Tarifr Bewegung 1993 entfallen.“

Vor 1985 war zusätzlich noch vorgesehen worden:

“d) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, wegen des Tarifkonflikts keine Rechtsstreitigkeiten gegeneinander zu führen. Sie verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, Strafanträge, Strafanzeigen, Privatklagen usw. nicht zu erheben beziehungsweise unverzüglich zurückzunehmen.“

Diese und ähnliche Klauseln sind in der Tarifpraxis seit langem üblich, in ihrer rechtlichen Bedeutung aber gleichwohl strittig. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich gerade in jüngerer Zeit mehrfach zu wichtigen Teilfragen geäußert. Im wesentlichen geht es heute um folgende Probleme:

- Können die Tarifparteien vorsehen, daß Zeiten arbeitskampfbedingten Arbeitsausfalls für die Berechnung fehlzeitenabhängiger Leistungen wie Arbeitszeit berücksichtigt werden?
- Kann mittels sogenannter Maßregelungsverbote bewirkt werden, daß mit einem Streik überzogene Arbeitgeber an arbeitswillige Arbeitnehmer keine Leistungen zusagen oder erbringen, die sie nicht auch den streikenden Arbeitnehmern gewähren? - Es geht hier um die Fälle, in denen ein bestreikter Unternehmer entweder bereits während des Streiks Arbeitnehmer mittels Zusage einer sogenannten „Streikbruchprämie“ für eine Arbeitsleistung zu gewinnen sucht oder in denen eine während des Streiks erbrachte Arbeitsleistung nachträglich mit einer Prämie oder Zulage honoriert wird.
- Kann durch eine zwischen den Tarifparteien vereinbarte Regelung bewirkt werden, daß ein von einer rechtswidrigen Kampfmaßnahme betroffener Arbeitgeber den ihm aus Vertrags- oder Deliktsrecht zustehenden Schadenersatzanspruch nicht mehr geltend machen kann?

Vom BAG vertretene Positionen

Das BAG hat sich in einer Entscheidung aus dem Jahre 1988 mit der Auswirkung tariflicher Maßregelungsverbote auf Schadenersatzansprüche aus sogenannten "Kampfxzessen" befaßt. Im übrigen betrafen die bisherigen Entscheidungen die Rechtsfolgen bei rechtmäßiger Streikteilnahme.

a) Vereinbarungen für den Fall rechtswidriger Arbeitskampfaktionen:

In der Entscheidung vom 8.11.1988¹⁾ ging es um eine rechtswidrige Betriebsblockade im Rahmen eines rechtmäßigen Streiks und den daraus begründeten Schadenersatzanspruch eines Arbeitgebers gegen die streikführende Gewerkschaft. Schadenersatzpflicht wurde vom BAG auf der Grundlage des § 823 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bejaht. Das tarifliche Maßregelungsverbot stand ihr nach Meinung des Gerichts nicht entgegen. Die normative Wirkung des tariflichen Maßregelungsverbotes könne nur Ansprüche zwischen den Arbeitsvertragsparteien, nicht gegenüber der Gewerkschaft erfassen. An letzterem läßt sich sicher nicht zweifeln. Es bleiben aber zwei Fragen:

- ob Schadenersatzansprüche gegen die am Streikexzeß beteiligten Arbeitnehmer ausgeschlossen sein sollen und
- ob eine Einwirkungspflicht des Arbeitgeberverbandes besteht, seine von Streikexzessen betroffenen Mitglieder von der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gegen die Gewerkschaft, wenn diese den Exzeß gemäß §§ 31, 831 BGB zu vertreten hat, abzuhalten?

Mit der Frage, ob die Maßregelungsklausel Schadenersatzansprüche zwischen Arbeitgeber und rechtswidrig handelndem Arbeitnehmer ausschließen soll, befaßt sich das BAG nicht mehr unmittelbar. Es meint allerdings im Zusammenhang mit dem Anspruch gegen die streikführende Gewerkschaft, daß den Tarifvertragsparteien nicht von vornherein hätte unterstellt werden können, daß sie die Haftung auch für Arbeitskampfxzesse ausschließen wollten. Die damals vorliegende Klausel: „Schadenersatzansprüche wegen der Beteiligung an dem Tarifkonflikt entfallen“, sollte nach Meinung des Gerichts einen solchen Ausschluß auch nicht bewirken.

Das Gericht ließ aber erkennen, daß es bei stärkerer Fassung, zum Beispiel: „Verzicht auf Schadenersatzansprüche aller Art“, auch von einem Ausschluß der Schadenersatzansprüche ausgehen würde. Dies müßte es dann aber wohl auch bei normativ wirkenden Regelungen im Verhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien annehmen. Mit den Grenzen der Rechtswirksamkeit solcher Regelungen befaßte sich das Gericht damals nicht mehr.

Im Verhältnis zur Gewerkschaft geht das BAG wohl unter den gleichen Anforderungen von der Möglichkeit einer Einwirkungspflicht des Arbeitgeberverbandes auf seine Mitglieder aus. Ob die vom BDZV und der IG Medien zuletzt gewählte Fassung: „Schadenersatzansprüche aus Anlaß oder im Zusammenhang mit der Tariffbewegung 1993 entfallen“, den vom Gericht postulierten Anforderungen an hinreichende Deutlichkeit entspricht, läßt sich nicht sicher einschätzen. Die jetzige Formel ist stärker als die der früheren Fassung, aber doch wohl noch deutlich schwächer als die vom BAG angesprochene („Verzicht auf Schadenersatzansprüche aller Art“). In den künftigen Verhandlungen sollte man sich dieser Vorgaben des BAG bewußt sein.

b) Maßregelungsverbote gegenüber rechtmäßiger Streikbeteiligung:

Öfter hatte sich das BAG mit Maßregelungsklauseln im Zusammenhang mit rechtmäßiger Arbeitskampfbeteiligung zu befassen.

aa) Auswirkungen tariflicher Maßregelungsverbote auf Jahressonderleistungen:

Bereits 1964²⁾ hatte es eine Prämienregelung gebilligt, die für die Höhe der Prämie auf die Dauer der Anwesenheit im Betrieb abstellte, und es hatte anerkannt, daß die Zeit streikbedingter Betriebsabwesenheit als prämiennindernde Abwesenheit zu werten ist. Eine tarifliche Klausel, daß jede Maßregelung Streikender aus Anlaß des Streiks unterbleibt oder rückgängig gemacht wird, gebe keinen Anlaß zu anderweitiger Bewertung. Die Prämienberechnung unter Berücksichtigung der streikbedingten Abwesenheit stelle keine Maßregelung im Sinne der Tarifklausel dar, da dem Arbeitnehmer wegen seiner Streikteilnahme kein Recht entzogen und gegen ihn keine Sanktion verhängt werde. Vielmehr beruhe die Kürzung der Anwesenheitsprämie allein darauf, daß sich der Umfang der vom Arbeitnehmer beanspruchten Prämie von vornherein nur nach der Dauer seiner Betriebsanwe-

senheit richtete, er während des Streiks aber im Betrieb nicht anwesend gewesen war. Es liege nichts anderes vor als „der Verzug einer vorgegebenen Ordnung“³⁾.

In der Entscheidung vom 4.8.1987⁴⁾ hat das BAG tariflichen Maßregelungsverboten einen weiterreichenden Inhalt gegeben. Jedenfalls eine Vereinbarung der Tarifparteien, daß die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen gelte, soweit Ansprüche von der ununterbrochenen Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen, wurde dahingehend gewertet, daß die streikbedingte Ausfallzeit nicht als gratifikationsmindernd berücksichtigt werden dürfe. Mit der Klausel sollten - so das BAG - Nachteile der streikbeteiligten Arbeitnehmer „bei künftig fällig werdenden Ansprüchen“ vermieden werden. Andererseits wurde klargestellt, daß das Benachteiligungsverbot nicht so weit reicht, daß streikenden Arbeitnehmern etwa auch der Lohn nachzuzahlen wäre, denn dieser setze eine erbrachte Arbeitsleistung voraus.

bb) Auswirkungen tariflicher Maßregelungsverbote auf Nichtstreikenden gewährte Zulagen:

In der Entscheidung AP (Nachschlagewerk des BAG) Nr. 88 zu Art. 9 Grundgesetz (GG) Arbeitskampf⁵⁾ ging es um eine vom Arbeitgeber den nicht am Streik teilnehmenden Arbeitnehmern geleistete Zulage. Ihre Gewährung wurde vom BAG als unzulässige Maßregelung im Sinne der zwischen den Tarifparteien getroffenen Vereinbarung, daß jede persönliche Maßregelung von Beteiligten wegen Beteiligung am Tarifkonflikt zu unterbleiben habe, gewertet. Diese Einschätzung wurde in weiteren Entscheidungen bestätigt, wobei zunehmend auf den Gleichheitssatz abgestellt wurde. Dieser verbiete eine Schlechterstellung wegen der bloßen Streikbeteiligung. Er stehe einer Prämie oder Zulage, die Streikarbeit leistenden Arbeitnehmern gewährt wird, nur nicht entgegen, wenn mit diesen Zahlungen besondere Belastungen oder Erschwernisse der Streikarbeit abgegolten würden.

Dieser mit der Entscheidung AP Nr. 88 zu Art. 9 GG Arbeitskampf gewählte Ansatz wurde dann insbesondere in den Urteilen vom 17.9.1991⁶⁾, vom 28.7.1992⁷⁾ und vom 11.8.1992⁸⁾ verdeutlicht. In diesen verlangte das BAG eine erheblich über den normalen Erschwernissen einer Streikarbeit liegende Belastung als Voraussetzung einer an streikende Arbeitnehmer gewährten Prämie; die mit jeder Streikarbeit verbundene Belastung soll zur Rechtfertigung der Differenzierung zwischen streikenden und nicht streikenden

Arbeitnehmern keinesfalls ausreichen. Eine gleichwohl erfolgende differenzierende Zulagengewährung soll bereits gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB verstoßen.

Es wird vom BAG also offensichtlich differenziert:

(1) Wird eine Leistung - in der Regel eine Zulage - den am Streik nicht teilnehmenden Arbeitnehmern für ihre während des Streiks erbrachte Arbeitsleistung gewährt, wird dies als Verstoß gegen ein zwischen den Tarifparteien vereinbartes Maßregelungsverbot gewertet.

(2) Sehen generell geltende Leistungsordnungen für Fehlzeiten Leistungsminderungen vor, kommt auch streikbedingten Fehlzeiten diese Wirkung zu. Das gesetzliche Maßregelungsverbot steht dem nicht entgegen, weil die Differenzierung auf einer „nach Abschluß des Arbeitskampfs lediglich zu vollziehenden Gratifikationsordnung“ beruht. Eine spezielle tarifvertragliche Klausel, daß die Betriebszugehörigkeit durch den Streik als nicht unterbrochen gilt, führt jedoch auch zugunsten der Streikteilnehmer zu einem Anspruch auf ungeminderte Gratifikationsleistung.

Soweit gesetzliche oder tarifliche Maßregelungsverbote der Gewährung von Zulagen oder Prämien an die während des Streiks tätigen Arbeitnehmer entgegenstehen, soll nach Meinung des BAG die Korrektur nur dadurch erfolgen können, daß auch die Streikteilnehmer, die den Streikbrechern zuge dachte Leistung erhalten⁹⁾.

cc) Auswirkungen auf eine während des Arbeitskampfes gewährte „Streikbruchprämie“:

Eine grundsätzlich andere Bewertung hält das BAG dort für geboten, wo der Arbeitgeber während des noch laufenden Streiks Arbeitnehmer mit dem Angebot einer Zulage oder Prämie im Interesse der Aufrechterhaltung der Produktion oder sonstiger geschäftlicher Interessen für eine Weiterarbeit oder eine Wiederaufnahme der Arbeit zu gewinnen versucht.

Schon in der Entscheidung vom 17.9.1991¹⁰⁾ deutete das BAG eine solche Bewertung an. In seinen neuesten Urteilen vom 13.7.1993¹¹⁾ äußerte das BAG, daß es dazu neige, die Zusage einer Prämie während des laufenden Streiks als grundsätzlich zulässiges Arbeitskampfmittel zu bewerten. Unser

Arbeitskampfrecht kenne kein geschlossenes System von Kampfmitteln. Die Arbeitgeberseite könne damit über solche Streikbruchprämien versuchen, den vom Streik und der dadurch bewirkten Produktionsbeeinträchtigung ausgehenden Druck zu mildern. Als zulässig beurteilte das BAG diese Kampfmittel nur, weil es das Kampfgleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite damit nicht als gestört sah. Im übrigen wird der Einsatz dieses Kampfmittels an den das gesamte Kampfgeschehen bindenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gebunden.

Allerdings soll der Arbeitgeber dort, wo die Tarifparteien nach Abschluß des Arbeitskampfes ein Maßregelungsverbot vereinbaren, gleichwohl verpflichtet sein, den Streikteilnehmern die zunächst als Arbeitskampfmittel eingesetzte Prämie später gleichfalls zu zahlen. Im konkreten Fall war zwischen den Tarifparteien vereinbart worden, daß jede Maßregelung von Beschäftigten aus Anlaß oder im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf unterbleiben oder rückgängig gemacht werden soll. Aus der Auslegung dieser Klausel will das BAG entnehmen, daß den Streikteilnehmern auch die während des Arbeitskampfes an die Arbeitswilligen gezahlten Streikbruchprämien nachzuzahlen wären.

Damit wird die zunächst erzielte Öffnung zugunsten der Arbeitskampfführung der Arbeitgeberseite für den Fall, daß nach Abschluß des Arbeitskampfes Maßregelungsklauseln vereinbart werden, weitgehend entwertet. Diese Auslegung des tariflichen Maßregelungsverbotes kann auch keineswegs überzeugen. Daß ein Arbeitgeber, der in der Bedrängnis eines Streiks Arbeitskräfte durch das Angebot oder die Gewährung einer Aufzahlung zum Lohn zu gewinnen versucht, damit diejenigen, die gleichwohl weiterstreiken, maßregeln würde, wenn er ihnen die Zulage nicht gleichfalls nachgewährt, kann schon aus dem Begriff der „Maßregelung“ nicht mehr gewonnen werden.

Zur Maßregelung wird ein solches Vorgehen dann aber auch nicht deshalb, weil die Zulage nach Abschluß des Arbeitskampfes nicht nachgewährt wird. Durch die tarifvertragliche Maßregelungsklausel wird dieser arbeitskampfbezogene Sachverhalt nicht erfaßt. Es entspricht auch gar nicht dem Sinn und Zweck des zwischen den Tarifparteien vereinbarten Maßregelungsverbotes, die Streikbruchprämie als zulässiges Mittel des Arbeitskampfes nachträglich für unzulässig zu erklären. So sehr einleuchtet, daß für alle später aus dem Arbeitsverhältnis zu erbringenden Leistungen wie Lohnerhöhungen, Gratifikationen und sonstige Jahressonderleistungen nicht da-

nach differenziert werden darf, ob ein Arbeitnehmer am Streik beteiligt war oder nicht, so wenig ist einzusehen, daß Streikteilnehmer nach Abschluß des Arbeitskampfes die Prämie kassieren sollen, die der Arbeitgeber während des Arbeitskampfes als Aufzahlung an Arbeitswillige gewährt hatte, um deren Arbeitsleistung zu gewinnen.

Insoweit konnte die rechtliche Beurteilung des BAG auch nicht schon durch die Äußerungen in seiner Entscheidung vom 4.8.1987¹²⁾ als präjudiziert gesehen werden. Denn damals hatte das BAG nur darauf abgestellt, daß nach der vom Arbeitgeber der Zulagengewährung zugrunde gelegten Ordnung zwischen Streikteilnehmern und Nichtteilnehmern unterschieden wird - solches sollte durch das tarifvertragliche Maßregelungsverbot ausgeschlossen werden. Die Bedeutung der Zulage im Rahmen der Führung des Arbeitskampfes stand damals nicht zur Diskussion. Auch in der das BAG-Urteil bestätigenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts¹³⁾ war diese spezielle Zielrichtung der Zulagenzusage nicht in die Bewertung einbezogen worden.

Die Einschätzung des BAG in der früheren wie in der neuerlichen Entscheidung muß bei der künftigen Vereinbarung von Maßregelungsklauseln in Rechnung gestellt werden, zumal das BAG, wie die neueste Entscheidung zeigt, die Tarifparteien auf seine bisherige Auslegung der Tarifklauseln verweist. Damit ist insbesondere in Rechnung zu stellen, daß Zuwendungen an Arbeitswillige, die nicht durch entsprechende Zahlungen an Streikteilnehmer kompensiert werden müssen, nunmehr in sehr engen Grenzen möglich sind, wenn weiterhin die in der Vergangenheit gebräuchlichen Formeln der Maßregelungsverbote in Gebrauch genommen werden sollten.

System des Maßregelungsrechtes

Bei zusammenfassender Betrachtung ergibt sich danach folgendes System des Maßregelungsrechtes.

a) Teilnahme an rechtmäßigen Streiks:

aa) Bei rechtmäßiger Streikteilnahme dürfen Arbeitnehmern jedenfalls bei der künftigen Abwicklung des Arbeitsverhältnisses keine Nachteile entstehen. Unzulässig ist deshalb eine Regelung, die wegen Streikteilnahme geminderte Arbeitgeberleistungen vorsieht. Unzulässig wäre zum Beispiel eine Zulagen- oder Prämienregelung, gemäß der nach Beendigung eines Ar-

beitskampfes den am Streik nicht teilnehmenden Arbeitnehmern in Anerkennung ihrer Betriebstreue Leistungen gewährt werden. Dies folgt bereits aus den allgemeinen Rechtsgrundlagen des Maßregelungsverbot in § 612 a BGB in Verbindung mit den Wertentscheidungen aus Art. 3 Abs. 1 und 9 Abs. 3 GG. Tarifvertragliche Maßregelungsverbote gleichen Inhalts verdeutlichen diese Rechtslage nur.

bb) Allerdings kann, soweit eine Entgeltleistung des Arbeitgebers von tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung abhängt (zum Beispiel bei entsprechender Fassung einer Gratifikationsordnung), sich eine streikbedingte Fehlzeit wie jede andere Fehlzeit anspruchsmindernd auswirken. Darin könnte noch keine Maßregelung, das heißt kein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz oder den verfassungsrechtlichen Koalitionsschutz gesehen werden. Die Tarifparteien können allerdings vorsehen, daß die streikbedingten Fehlzeiten nicht zum Nachteil der Streikteilnehmer wirken sollen. Sie modifizieren oder ergänzen damit die Leistungsvoraussetzungen für die Gratifikationsgewährung. Dies dürfte im Rahmen der Regelungskompetenz der Tarifparteien liegen. Den Maßregelungsverboten kommt in diesem Zusammenhang aber zweifellos konstitutive Bedeutung zu.

cc) Zulässig sind Angebot und Gewährung von Streikbruchprämien während eines Streiks.

Das BAG sieht in solchen Streikbruchprämien ein grundsätzlich zulässiges Arbeitskämpfungsmittel. Die Tarifparteien, damit auch die Arbeitgeberverbände, hätten im Rahmen der Koalitionsfreiheit das Recht, die Mittel zu wählen, die sie zur Herbeiführung des Tarifabschlusses für geeignet halten. Dazu zählt das BAG auch den Einsatz von Streikbruchprämien. Dem kann man durchaus zustimmen. Allerdings müßte es auch genügen zu verdeutlichen, daß jeder Unternehmer das Recht haben muß, Maßnahmen zur Aufrechterhaltung seiner Produktion zu ergreifen. So wie er Fremdfirmen beauftragen oder neue Arbeitnehmer einstellen kann, muß ihm auch zugebilligt werden, seine eigenen Arbeitnehmer mit einer Zusatzvergütung für eine Arbeitsleistung zu gewinnen.

Als Arbeitskämpfungsmittel braucht deshalb ein solches natürliches Reagieren zum Zwecke seiner Rechtfertigung gar nicht unbedingt qualifiziert zu werden. Art. 9 Abs. 3 GG garantiert den Gewerkschaften das Streikrecht, verpflichtet die Arbeitgeber deshalb aber nicht, den Kampfmaßnahmen der Ge-

werkschaften nicht auszuweichen. Grenzen könnten der Gewährung von Streikbruchprämien nicht unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung oder der verbotenen Maßregelung, sondern allenfalls unter dem Aspekt der vom Staat zu sichernden Waffengleichheit der Tarifparteien gezogen werden. Diesen Gesichtspunkt hat das BAG aber bereits geprüft und zu Recht als nicht tangiert gewertet - die Parität der Tarifparteien ist nicht dadurch gestört, daß Arbeitgeber mit solchen Mitteln die Aufrechterhaltung der Produktion zu sichern versuchen.

Wenn dem aber so ist, steht es den Tarifparteien nicht zu, mit ihren Maßregelungsverboten zu bewirken, daß auch den Streikenden die Streikbruchprämie zu gewähren ist. Denn diese Konsequenz ließe sich nur vertreten, wenn man die Nichtgewährung an Streikteilnehmer als Verstoß gegen den Gleichheitssatz und damit als rechtswidrig bewerten würde. Dies kann nicht in Betracht kommen. Es steht außerhalb der Regelungsmacht der Tarifparteien, einem Arbeitgeber wirtschaftliche Maßnahmen zu verbieten, mittels derer er im Arbeitskampf die Weiterführung seines Betriebs zu sichern versucht, sei es durch Vergabe von Arbeiten an Drittunternehmen, sei es mittels Prämienangebots an arbeitswillige Arbeitnehmer. Wenn dieses Recht dem Arbeitgeber nicht entzogen werden kann, kann auch nicht in Betracht kommen, ihn nach Beendigung des Streiks mit Ausgleichszahlungen zugunsten der Streikteilnehmer zu belasten.

Der Große Senat des BAG hat in der Entscheidung vom 21.4.1971¹⁴⁾ die Tarifvertragsparteien zwar aufgefordert und damit auch als rechtlich zuständig gesehen, Regelungen auch für die Art der Durchführung und die Intensität des Arbeitskampfes zu entwickeln. Zu solchen Regelungen gehört es jedoch nicht mehr, einem Arbeitgeber jede Vorsorge für die Weiterführung seiner Produktion zu untersagen. Dann können die entsprechenden Maßnahmen aber auch nicht nachträglich durch Auferlegung von Geldzahlungspflichten sanktioniert werden. Insoweit kann auch ein Wille der Tarifparteien, jedenfalls der Arbeitgeberseite, nicht unterstellt werden.

Wollte man es als zulässigen Inhalt der vom Großen Senat geforderten Arbeitskampfregelungen ansehen, dem Arbeitgeber die Gewährung von Streikbruchprämien zu verbieten, wäre jedenfalls zu verlangen, daß entsprechende Arbeitskampfregeln vor Beginn der Kampfmaßnahmen festgelegt werden. Sie können nicht nach Beendigung des Arbeitskampfes in Gestalt eines Maßregelungsverbotes mit der Maßgabe präsentiert werden, daß das zurückliegende Arbeitskampfverhalten daran gemessen und mit Sanktionen

belegt wird. Angesichts der neuesten Entscheidung des BAG müßte dies jedoch bei künftigen Vereinbarungen der Tarifparteien klargestellt und bei der Fassung der Maßregelungsklauseln berücksichtigt werden.

b) Teilnahme an rechtswidrigen Streikaktionen:

Noch ziemlich offen ist - trotz oder vielleicht gerade wegen der BAG-Entscheidung vom 8.11.1988 - die Möglichkeit der Tarifparteien, durch Maßregelungsverbote die Möglichkeit kampfbetroffener Arbeitgeber zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen zu beschneiden. Klar ist, daß die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gegen die Teilnehmer rechtswidriger Streikaktionen keine nach § 612 a BGB unzulässige Maßregelung bedeuten kann; die an rechtswidrigen Kampfaktionen teilnehmenden Arbeitnehmer nehmen gerade nicht, wie von § 612 a BGB vorausgesetzt, in zulässiger Weise Rechte wahr. Die Beschränkung des Arbeitgebers, Schadenersatzansprüche geltend zu machen, kann deshalb allenfalls aus den von den Tarifparteien vereinbarten Maßregelungsverböten abgeleitet werden.

Allein aus der Bestimmung, daß jede Maßregelung aus Anlaß und im Zusammenhang mit der Tarifaufeinandersetzung unterbleiben soll, läßt sich ein Verzicht auf Schadenersatzansprüche wegen rechtswidriger Streikteilnahme noch nicht ableiten. In den Abreden der Tarifparteien ist jedoch meist darüber hinaus vorgesehen, daß Schadenersatzansprüche aus Anlaß oder im Zusammenhang mit der Tarifaufeinandersetzung entfallen (so zum Beispiel in dem vom BDZV vereinbarten Maßregelungsverbot). Ob die Tarifparteien mittels solcher Klauseln so einfach über Schadenersatzansprüche der streikbetroffenen Arbeitgeber verfügen können, erscheint allerdings mehr als zweifelhaft.

Sicher soll dem Tarifabschluß Befriedungswirkung zukommen. Damit allein läßt sich ein Abschneiden der Schadenersatzansprüche der von rechtswidrigen Streikaktionen (Streikexzessen) betroffenen Arbeitgeber nicht legitimieren. Zu bedenken ist, daß gerade bei insgesamt rechtswidrigen Streiks oder auch Streikexzessen größeren Umfangs die Vereinbarungskompetenz des Arbeitgeberverbandes für solchen Schadenersatzverzicht in Frage stehen muß. Die Verhandlungspartitüt kann zum Beispiel gerade durch schwerwiegende Streikexzesse, die das ausgewogene System der Arbeitskampfmittel stören, beeinträchtigt sein. Der Arbeitgeberverband schließt dann bereits mit dem Handicap eines gestörten Verhandlungsgleichgewichtes ab.

Gerade in dieser Situation darf von ihm nicht beansprucht werden, über die Schadenersatzansprüche seiner Mitglieder mit normativer Wirkung disponieren zu können. Hinzu kommt, daß die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes durch solche Verichtsregelungen auch unterschiedlich betroffen werden, da sie rechtswidrigen Streikaktionen, wie etwa Betriebsblockaden, in der Regel in ganz unterschiedlichem Umfang ausgesetzt werden. Der Verzicht auf Schadenersatzansprüche kann deshalb nicht Sache des Verbandes, sondern nur des jeweiligen Anspruchsinhabers sein.

Das BAG geht demgegenüber von der Zulässigkeit des auch Schadenersatzansprüche einbeziehenden Maßregelungsverbotens aus und verlangt nur, soweit es um schwerwiegende Rechtsverstöße geht, eine klare Fassung der Verzichtsklausel. Auch dies muß bei den künftigen Verhandlungen natürlich in Rechnung gestellt werden.

Erzwingbarkeit der Maßregelungsverbote

Soweit die Tarifparteien Maßregelungsverbote - sei es zur Gleichbehandlung bei Gratifikationsgewährung, sei es bezüglich der Schadenersatzansprüche - wirksam vereinbaren können, stellt sich die Frage, ob die Gewerkschaft zur Durchsetzung diesbezüglicher Regelungswünsche Arbeitskämpfungsmittel einsetzen kann. Grundsätzlich sind Tarifforderungen durch Arbeitskämpfung erzwingbar. Dies bezieht sich jedoch auf Regelungen zur inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse. Darum geht es bei den Maßregelungsverboten nicht oder allenfalls vordergründig.

Der Sache nach handelt es sich bei den Maßregelungsverboten, auch wenn Ansprüche der streikbeteiligten Arbeitnehmer begründet oder gesichert werden, um die Regelung koalitionsrechtlicher Beziehungen, nämlich die Gestaltung des Verhältnisses der Koalitionen zueinander und um ihre Verhaltenspflichten während und im Anschluß an einen Arbeitskampf. Es geht dabei um die Sicherung der Kampfmittel als Voraussetzung des Verhandlungsgleichgewichts und um die Wahrung der Verhältnismäßigkeit des Einsatzes der Mittel.

Der Große Senat des BAG¹⁵⁾ hat den Tarifparteien ausdrücklich aufgetragen, in diesem Bereich Regelungen für die Tarifausinandersetzung zu vereinbaren. Solche Absprachen der Tarifparteien über die Gestaltung der Tarifausinandersetzung sind Grundlage für die zu führenden Arbeitskämpfe, sie

können aber nicht selbst durch Arbeitskampf erzwungen werden. Demgemäß sind auch Maßregelungsverbote kein zulässiger Gegenstand arbeitskampfweiser Auseinandersetzung.

Absicherung der „inneren Pressefreiheit“ durch Einführung sogenannter Redaktionsstatute

Forderung nach tariflicher Regelung

Wieder aufgenommen wird nach der Ankündigung der Tarifkommission der IG Medien die Forderung nach Vereinbarung sogenannter Redaktionsstatute. Bislang sind noch keine konkreten Gestaltungswünsche unterbreitet worden. Als Mindeststandard soll jedoch gefordert werden:

- Mitbestimmung bei der publizistischen Grundhaltung,
- Mitbestimmung bei der Aufstellung von Mindest-Stellenbesetzungsplänen,
- Mitbestimmung bei personellen Fragen (auch bei der Besetzung der Chefredaktion),
- Regelung für strittige Veröffentlichungen¹⁶.

Es ist davon auszugehen, daß die Vorschläge vorgelegt werden, die bereits in den 70er Jahren zur Diskussion gestellt worden waren:

Es war damals zwar nicht daran gezweifelt worden, daß der Verleger die grundsätzliche publizistische Haltung sowie Charakter und Erscheinungsform der Zeitung zu bestimmen und festzulegen hat. Änderungen sollten jedoch der vorherigen Zustimmung durch die Mehrheit der Redaktionsvertretung bedürfen. Für den Nichteinigungsfall war die verbindliche Entscheidung durch einen von Verleger und Redakteuren paritätisch zu besetzenden Ausschuß vorgesehen.

Bei der Festlegung oder Änderung von Ressortkonzeption, Redaktionsetat und Stellenplan für die Redaktion sollte die Redaktionsvertretung anzuhören, ihre Stellungnahme nach Möglichkeit zu berücksichtigen sein. Es läßt sich nicht absehen, ob mit der nunmehrigen Forderung nach Mitbestimmung bei der Aufstellung von „Mindest-Stellenbesetzungsplänen“ noch stärkere Mitwirkungsrechte beansprucht werden.

Der Chefredakteur sollte nach den früheren Forderungen zwar vom Verleger berufen und abberufen werden, jedoch sollte der Redaktionsvertretung ein Widerspruchsrecht eingeräumt werden, aufgrund dessen dann, wenn eine Einigung nicht erzielt werden kann, der paritätisch besetzte Vermittlungsausschuß verbindlich entscheiden soll. Für Einsetzung und Abberufung des stellvertretenden Chefredakteurs und des Chefs vom Dienst sowie Einstellung, Versetzung und Entlassung von Journalisten aus publizistischen Gründen war ein Anhörungsrecht der Redaktionsvertretung vorgesehen; gegen die Mehrheit der Redaktionsvertretung sollte dabei nicht entschieden werden.

Die Journalisten sollen zwar an die publizistische Grundhaltung des Verlages gebunden sein; sie wird zum Bestandteil des Vertragsverhältnisses für alle Redaktionsmitglieder erklärt. Einzelweisungen des Verlegers sollten jedoch unzulässig sein, den Journalisten sollte die Freiheit bei der inhaltlichen Gestaltung des Textteils im einzelnen zustehen. Lediglich bei Besorgnis unzumutbarer Folgen einer Veröffentlichung für Zeitung oder Verlag sollte der Verleger die Möglichkeit haben, diese zu unterbinden.

Parallel zu den Bemühungen auf tarifpolitischer Ebene wurden - auch schon zu Beginn der 70er Jahre - entsprechende gesetzliche Regelungen gefordert. Inhaltlich geht es weitgehend um identische Forderungen und Gestaltungswünsche - verwiesen werden kann etwa auf den „Vorschlag für ein Presserechtsrahmengesetz“ des Deutschen Journalistenverbandes aus dem Jahre 1978.

Rechtliche Bewertung

a) Rückgriff auf die bereits geführte Diskussion:

Die mit diesen Forderungen verbundenen rechtlichen Probleme sind Anfang der 70er Jahre bereits breitest diskutiert worden. Es liegen vielfältige Stellungnahmen vor. Der 49. Deutsche Juristentag verhandelte 1972 über die Thematik. Dem damals bereits vorgetragenen Für und Wider läßt sich auch 20 Jahre später nichts Wesentliches hinzufügen. Zu berücksichtigen ist allerdings die zwischenzeitlich ergangene Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6.11.1979¹⁷⁾, die die Bedeutung des Tendenzschutzes für die Sicherung der Pressefreiheit verdeutlichte, in der Sache allerdings auch nur das bestätigte, was das BAG zu § 118 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1972 vorher bereits judiziert hatte.

Für die rechtliche Bewertung ist danach zu differenzieren, ob die sogenannten Redaktionsstatute durch Gesetz oder durch Tarifvertrag eingeführt werden sollen. Der Gesetzgeber hätte im Grundsatz die Regelungskompetenz, müßte allerdings die aus der Garantie der Pressefreiheit des Art. 5 GG vorgegebenen Schranken beachten. Für die Tarifparteien ist schon die grundsätzliche Regelungskompetenz in Frage zu stellen, da ihre Befugnis zu tarifautonomer Gestaltung gemäß Art. 9 Abs. 3 GG und der Kompetenzausstattung durch das Tarifvertragsgesetz gegenständlich beschränkt ist; hinzu tritt dann natürlich auch hier noch die immanente Begrenzung aus der verfassungsrechtlichen Vorgabe des Art. 5 GG.

Im folgenden kann auf die Fragen, die mit einer gesetzgeberischen Gestaltung verbunden wären, nicht eingegangen werden. Die Bewertung beschränkt sich auf das Begehren, die „innere Pressefreiheit“ tarifvertraglich zu regeln. Es ist zu klären, was im einzelnen Regelungsgegenstand der sogenannten Redaktionsstatute ist, sodann danach zu fragen, ob dieser im Rahmen der Gestaltungsbefugnis der Tarifparteien liegt.

b) Regelungsgegenstände des Redaktionsstatuts:

Regelungsgegenstand des sogenannten Redaktionsstatuts sind zum einen der arbeitsvertragliche Status der Redakteure, zum anderen Fragen ihrer kollektiven betrieblichen Vertretung, dabei zum Teil auch Eingriffe in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit.

aa) Bindung des Redakteurs an die publizistische Linie und Freistellung von Einzelweisungen:

Arbeitsvertragliche Qualität hat die Regelung, daß die publizistische Linie des Verlegers für die Redakteure verbindlich ist, daß diese andererseits keinen Einzelweisungen unterworfen sind, und daß sie Freiheit bei der inhaltlichen Gestaltung der Textteile im einzelnen beanspruchen können. Damit ist ihr Aufgabenbereich inhaltlich bestimmt, allerdings nur mit einem weitgezogenen Rahmen bedacht. Das grundsätzlich aus dem Arbeitsverhältnis folgende, weiterreichende Direktionsrecht des Arbeitgebers wird eingeschränkt. Dies kann als Regelung des Inhalts der Arbeitspflicht gesehen werden. Damit liegen entsprechende tarifvertragliche Regelungen grundsätzlich im Rahmen des den Tarifparteien zustehenden Regelungsbereiches.

Im Sinne des § 1 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) geht es um Normen, die den Inhalt von Arbeitsverhältnissen regeln. Damit ist noch nicht darüber

entschieden, ob nicht die Tarifparteien mit einer solchen Regelung der Einschränkung des Weisungsrechtes die immanente Grenze ihrer Regelungsautonomie überschreiten. Tarifverträge dürfen den wirtschaftlichen Sinn des Arbeitsverhältnisses nicht außer acht lassen. Über Arbeitsverträge sichert sich der Unternehmer die Arbeitskapazität, die er zur Erreichung seiner unternehmerischen Zielsetzung benötigt. Es muß ihm auch gewährleistet sein, daß er mittels seiner Leistungskompetenz die Arbeitskräfte zweckentsprechend einsetzen kann. Mit tariflichen Regelungen, die dem Arbeitgeber die Leistungskompetenz - wozu auch das arbeitsvertragliche Weisungsrecht zu rechnen ist - absprechen, würden die Tarifparteien die immanenten Schranken ihres Regelungsauftrages überschreiten.

Die Befugnis des Verlegers zur Festlegung der grundsätzlichen publizistischen Haltung des Verlages wird auch von den Befürwortern der Redaktionsstatute anerkannt. Durch eine zu weitgehende Beschränkung des Weisungsrechtes darf sie nicht unterlaufen werden. Die bloße Bindung der Redakteure an die grundsätzliche publizistische Haltung kann ohne konkretisierende Vorgaben die vom Verleger erstrebte publizistische Wirkung nicht hinreichend sicherstellen. Es müßte zu einer ständigen Auseinandersetzung darüber kommen, ob Redakteure mit ihren Beiträgen die publizistische Linie des Verlegers noch fördern, was zweifellos arbeitsvertragliche Verpflichtung jedes Redakteurs ist.

Die Pressefreiheit der Redakteure kann dem nicht entgegengehalten werden. Allerdings hat das Bundesverfassungsgericht hierüber noch nicht unmittelbar entschieden. In einem Beschluß vom 6.11.1979¹⁸⁾ hat es allerdings sehr deutlich die dem Verleger aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG zustehenden Befugnisse, die Tendenz seiner Zeitung festzulegen und beizubehalten sowie diese Tendenz zu verwirklichen, betont. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) sieht diese Befugnis als Grundbedingung einer freien Presse, wie sie durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG gewährleistet wird. Der Staat darf danach nicht nur selbst auf die Tendenz von Zeitungen nicht Einfluß nehmen, sondern diese auch nicht durch rechtliche Regelungen fremden (nichtstaatlichen) Einflüssen unterwerfen oder öffnen.

Im Innenverhältnis des Presseunternehmens ist dies - so das BVerfG - „eine Frage des Tendenzschutzes, wie er (auch) unter Aspekten der Pressefreiheit in § 118 BetrVG 1972 geregelt ist“. Das zentrale Problem ist, welcher Einfluß auf die Tendenzfestlegung und -verwirklichung als „fremd“ zu sehen ist, so daß das Grundrecht der Pressefreiheit eine Abschirmung, erforderli-

chenfalls auch durch staatliche Schutznormen, gebietet. Hier hat das Bundesverfassungsgericht ganz klar entschieden, daß der Verleger im Verhältnis zum Betriebsrat allein zur Bestimmung und Verwirklichung der Tendenz der Zeitung befugt und in dieser Befugnis durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG geschützt ist. Der Betriebsrat dürfe deshalb von jeder Einflußnahme ausgeschlossen, sein betriebsverfassungsrechtliches Mitwirkungsrecht entsprechend eingeschränkt werden.

Offengelassen hat das Bundesverfassungsgericht in dieser Entscheidung die Möglichkeit einer Mitbestimmung seitens der Redakteure. Sie werden als Tendenzträger herausgestellt. Es ist aber nicht zu ersehen, weshalb sie in dieser Eigenschaft zur Festlegung oder Einflußnahme auf die Tendenz befugt sein sollen. Auch die Redakteure stellen sich in den Dienst der vom Verleger bestimmten publizistischen Richtung. Gerade auf sie ist der Verleger zur Durchsetzung der gewählten Tendenz angewiesen. Wenn es dem Bundesverfassungsgericht auf die Tendenzreinheit einer großen Zahl selbstständiger, in Tendenz, politischer Richtung und weltanschaulicher Grundhaltung miteinander konkurrierender Presseerzeugnisse ankommt, und wenn dies nach Meinung des Bundesverfassungsgerichts davon abhängt, daß die Grundeinstellung einer Zeitung unbeeinflußt bestimmt und verwirklicht werden kann, muß dem Verleger die Bestimmungskompetenz auch gegenüber den Redakteuren zustehen.

Die notwendige Vielfalt wird sicher nicht dadurch gefördert, daß den Redakteuren bestimmender Einfluß auf Tendenzbestimmung und -verwirklichung eingeräumt wird. Wer heute eine bestimmte Tendenz publizistisch zu vertreten plant, braucht die Sicherheit, daß er dies auch realisieren kann und daß er damit nicht an der Mitbestimmung scheitert. Es ist schon in der früheren Diskussion geltend gemacht worden, daß Meinungsvielfalt nicht an einem dem Verleger zustehenden Tendenzschutz scheitert, sondern daß sie ihn voraussetzt.

Allerdings können die Redakteure im Hinblick darauf, daß sie selbst Grundrechtsträger aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG sind, arbeitsvertraglich einen gewissen Gestaltungsspielraum beanspruchen. Dieser kann, wie Herzog in Maunz/Dürig, Kommentar zum GG¹⁹⁾, einleuchtend dargestellt hat, nur über eine Güterabwägung gewonnen werden. Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG kommt im privatrechtlichen Verhältnis mit dem Arbeitsverhältnis keine unmittelbare Drittwirkung zu, erlangt vielmehr nur über die auslegungsbedürftigen Generalklauseln Relevanz, also hier insbesondere bei der Abgrenzung des aus dem Arbeitsverhältnis folgenden Direktionsrechtes²⁰⁾.

Die Tarifparteien können versuchen, diese Grenzlinie zwischen Freiheit und Bindung der Redakteure durch tarifvertragliche Regelung zu verdeutlichen. Sie müssen dabei sowohl den Erfordernissen des Tendenzschutzes des Verlegers als auch dem Freiheitsinteresse der Redakteure gerecht werden. Keine Bedenken können etwa gegen eine tarifliche Klarstellung bestehen, daß ein Journalist nicht gezwungen werden kann, seinen Informationen widersprechende Sachangaben als richtig zu bezeichnen oder Meinungen anderer als die eigene auszugeben²¹⁾.

Ein genereller Ausschluß von Einzelweisungen kann allerdings nicht in Betracht kommen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn in der Kompetenzfrage nur zwischen der Festlegung der publizistischen Grundhaltung und Einzelweisungen differenziert wird, denn dann können die Verleger von Einzelweisungen nicht ausgeschlossen sein, die sie zur Durchsetzung der publizistischen Linie benötigen. Weithin wird allerdings im Verzugsbereich noch zwischen Richtliniensetzung und Detailanweisung differenziert, dabei ist die Richtliniensetzung dem Verleger reserviert, die Detailkompetenz den Journalisten zugesprochen²²⁾. Das Problem liegt dann darin, die Reichweite der Richtlinienkompetenz im Verhältnis zur Detailkompetenz zu bestimmen. Im wesentlichen kann damit aber die Grenzziehung zwischen Verlegerkompetenz und Gestaltungsspielraum der Redakteure verdeutlicht werden. Insoweit könnten tarifliche Regelungen durchaus förderlich sein. Die Richtlinienkompetenz könnten sie jedoch keinesfalls beschränken.

Der Verleger selbst kann sicher auf seine Einflußnahme auf die Arbeit der Redakteure weitergehend verzichten und diesen auch eine die Tendenz gefährdende Gestaltungsfreiheit einräumen; er ist nicht verpflichtet, die Tendenzreinheit zu wahren. Deshalb kann er auf arbeitsvertraglicher Ebene durch entsprechende Redaktionsstatute seinen Redakteuren jeden gewünschten Spielraum gewähren. Aufgabe und Kompetenz der Tarifvertragsparteien ist dies jedoch nicht. Sie können insoweit also auch nur begrenzte Regelungen treffen.

bb) Anspruch auf Publizierung von Beiträgen:

Diese Einschränkung der Regelungskompetenz gilt in noch höherem Maße für eine tarifliche Festlegung eines Anspruchs der Redakteure auf Publikation der von ihnen verfaßten Beiträge. Hierbei geht es nicht mehr um die Konkretisierung der Arbeitspflicht der Redakteure. Nach dem in den 70er Jahren vorgelegten Entwurf eines Presserechtsrahmengesetzes soll der Ver-

leger offensichtlich gehalten sein, nicht nur von ihm inhaltlich nicht gebilligte, als tendenzschädlich bewertete Beiträge zu publizieren, er soll darüber hinaus sogar gehalten sein, rechtliche Risiken für sich und den Verlag einzugehen. Lediglich wenn die Veröffentlichung eines Beitrags den Tatbestand einer strafbaren oder doch zu Schadenersatz verpflichtenden Handlung erfüllt, soll der Verleger unter dem Gesichtspunkt der Unzumutbarkeit von der Veröffentlichung absehen können.

Ganz klar war dieser Anspruch der Redakteure aber damals nicht formuliert worden. Wie auch immer die Regelung im einzelnen gewählt würde, ginge es bei einer solchen Regelung nicht mehr um die inhaltliche Konkretisierung der Arbeitspflicht, sondern um die Frage, ob der Redakteur die Publikation seiner Meinung verlangen und damit insbesondere beanspruchen kann, daß er mit seinem unter Umständen sogar tendenzgefährdenden Beitrag über das Medium des Verlegers in der Öffentlichkeit wirken kann.

Dies kann jedenfalls generell nicht bejaht werden. Andererseits soll es auch nicht im freien Belieben des Verlegers stehen, Beiträge eines Redakteurs, vielleicht gar noch über längere Zeiträume hinweg, nicht zu berücksichtigen. Auch hier kann die Entscheidung im konkreten Fall nur über Abwägung der beiderseitigen Interessen gefunden werden. Zum Beispiel muß der Verleger beziehungsweise Chefredakteur die Möglichkeit haben, für die Publikation den Beiträgen den Vorzug zu geben, die seiner Meinung nach der Tendenzdurchsetzung am besten zu dienen geeignet sind. Die Grenze der Nichtberücksichtigung kann nicht erst bei drohender Strafbarkeit oder Gefahr der Schadenersatzpflicht gezogen werden.

Das bedeutet aber auch, daß tarifliche Regelungen in diesem Bereich nicht schlechthin ausgeschlossen sind. Sie können aber nicht über das hinausgehen, was auf arbeitsvertraglicher Ebene unter Abwägung der beiderseitigen verfassungsrechtlichen Positionen von Verleger und Redakteuren zu beachten ist. Die Tarifvertragsparteien können nicht über den Tendenzschutz der Verleger, damit über deren Pressefreiheit disponieren²³⁾.

cc) Mitbestimmung bei personellen Fragen:

Die tarifvertragliche Einführung eines Mitbestimmungsrechtes in personellen Fragen, sei es für die Einstellung und Kündigung von Redakteuren, sei es für Berufung und Abberufung des Chefredakteurs, ist schlechthin ausgeschlossen. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht ein Mitbestimmungsrecht

des Betriebsrats für diese Fälle gerade nicht vor. Der Chefredakteur ist in der Regel als leitender Angestellter zu sehen. Deren Berufung und Abberufung steht schon nach allgemeinem Betriebsverfassungsrecht außerhalb der Mitbestimmungskompetenz des Betriebsrats. Für die Redakteure ist das Mitbestimmungsrecht des § 99 BetrVG durch die Spezialregelung in § 118 BetrVG ausgeschlossen, das Anhörungsrecht bei Kündigung beschränkt. Mit dem geforderten Mitbestimmungsrecht in personellen Angelegenheiten würde das durch das BetrVG vorgegebene Mitbestimmungssystem also eklatant durchbrochen.

Nun ist seit jeher, in neuerer Zeit noch verstärkt, geltend gemacht worden, daß es den Tarifparteien offenstehen müsse, die Mitbestimmungsrechte des BetrVG zu erweitern; das BetrVG sei nur einseitig zugunsten der Arbeitnehmer zwingend. Dies kann schon generell nicht gebilligt werden. Zwar können sich die Befürworter einer Erweiterbarkeit der Mitbestimmungsrechte auf Äußerungen der BAG-Rechtsprechung²⁴⁾ stützen; diese können jedoch noch keinesfalls als abschließende Klärung des Fragenkomplexes gewertet werden. Für den abschließenden Charakter der Mitbestimmungsregelung des BetrVG sprechen nach wie vor folgende Gesichtspunkte:

(a) Das BetrVG sieht nur in wenigen Bestimmungen eine Änderung der gesetzlichen Kompetenzabgrenzung durch Tarifnormen vor. Zu Recht ist daraus abgeleitet worden, daß der Gesetzgeber den Tarifparteien insoweit keinen weiteren Regelungsspielraum eröffnen wollte. Ein Widerspruch zu §§ 1 Abs. 1, 3 Abs. 2 TVG ergibt sich daraus nicht. Danach können die Tarifparteien auch betriebsverfassungsrechtliche Normen setzen. Dieser Bedarf besteht auch nach wie vor, nämlich soweit das BetrVG eine Änderung der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung durch Tarifvertrag vorsieht. Das heißt aber nicht, daß darüber hinausgehend den Tarifparteien die Umgestaltung der Betriebsverfassung eröffnet sein müßte. Insbesondere kann eine solche nicht zum Kernbereich der Koalitionsbetätigung gerechnet werden, so daß es einer Korrektur der gesetzgeberischen Lösung bedürfte.

(b) Aus der Bewertung der Mitbestimmungsregelungen als arbeitnehmerschützend kann nicht schon allein die Erweiterbarkeit der Mitbestimmungsrechte abgeleitet werden. Zwar wurde ein entsprechendes Argumentationsmuster mit der Entscheidung des BAG zu § 1 des Beschäftigungs-Förderungs-Gesetzes (BeschFördG)²⁵⁾ in Gebrauch genommen. Aus dem arbeitnehmerschützenden Charakter des § 1 BeschFördG wurde abgeleitet, daß durch Tarifregelung wieder das Erfordernis eines sachlichen Grundes für

die Befristung von Arbeitsverhältnissen eingeführt werden dürfe. Damit wurde dem Anliegen des Gesetzgebers aber nicht Rechnung getragen, denn es ging diesem um die Erzielung arbeitsmarktpolitischer Effekte, nicht um den Bestandsschutz eines in ein Arbeitsverhältnis berufenen Arbeitnehmers.

Dem gesetzgeberischen Ziel wird mit der durch Tarifvertrag bewirkten Verfestigung der Arbeitsverhältnisse entgegengewirkt. Entsprechend ist auch bei der Erweiterbarkeit der Mitbestimmungsrechte nach dem vom Gesetzgeber mit Normierung der Betriebsverfassung verfolgten Anliegen zu fragen. Hier geht es nicht allein um die Interessen der Arbeitnehmer, sondern auch um die Belange der Unternehmer, eventuell auch außenstehender Dritter (zum Beispiel Einstellungsbewerber).

(c) Mit dem Regelungssystem des BetrVG hat der Gesetzgeber das Spannungsverhältnis zwischen Unternehmensautonomie und Mitbestimmungsrechten einer verbindlichen gesetzlichen Lösung zugeführt. In der Entscheidung vom 31.8.1982²⁶⁾ wurde dies vom BAG überzeugend dargelegt. Die unterschiedlich starke Beteiligung des Betriebsrats an unternehmerischen Entscheidungen entspricht dem unterschiedlichen Umfang, in dem Entscheidungsfreiheit des Unternehmers gewahrt werden muß oder gebunden werden kann. „Die Gewährung von Mitbestimmungsrechten ... stellt die gesetzliche Lösung des Wertungswiderspruchs zwischen Mitbestimmung und Freiheit der unternehmerischen Entscheidung selbst dar. Diese Entscheidung des Gesetzgebers haben die Gerichte zu respektieren“²⁷⁾.

Schon aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen können die Tarifparteien keine im BetrVG nicht vorgesehene Sondervertretung schaffen und diese mit erweiterten Mitbestimmungsrechten bedenken. Soweit geltend gemacht wird, daß es bei der Einführung von Redaktionsvertretungen und diesen zugeordneten Beteiligungsrechten nicht um eine betriebsverfassungsrechtliche, sondern eine presserechtliche Regelung geht, fehlt den Tarifparteien die Regelungskompetenz sowieso; für presserechtliche Gestaltungen ist ihnen Regelungskompetenz durch das Tarifvertragsgesetz - siehe dort § 1 Abs. 1 - nicht eingeräumt.

Speziell für den Pressebereich kommt hinzu, daß die Begrenzung der Mitbestimmungsrechte, wie das Bundesverfassungsgericht in aller Deutlichkeit geltend machte, aus verfassungsrechtlichen Gründen geboten ist. Allein schon deshalb muß eine Kompetenz der Tarifparteien, weitergehende Arbeitnehmervertretungen und Mitbestimmungsrechte einzuführen, ausschei-

den. Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, daß das personelle Mitbestimmungsrecht nicht für den Betriebsrat, sondern für eine eigenständige Redaktionsvertretung beansprucht wird. Zum einen hat das Bundesverfassungsgericht seine Entscheidung zwar ausdrücklich auf die durch Betriebsverfassungsrecht begründeten Mitwirkungsrechte beschränkt. Das Anliegen der Sicherung der Tendenzreinheit der Presseunternehmen, das für das Bundesverfassungsgericht maßgebend war, muß jedoch auch ausschließen, die vom Verleger verfolgte Tendenz durch Mitwirkung der Redakteure auf anderer rechtlicher Ebene gefährden zu lassen. Daß es bei den Redakteuren um Tendenzträger geht, steht dem nicht entgegen. Gerade bezüglich der Redakteure muß dem Verleger die uneingeschränkte Personalkompetenz zustehen; es kann nicht entscheidend sein, auf welcher Ebene dagegen interveniert werden soll.

Die den Redakteuren selbst zustehende Pressefreiheit führt, wie schon skizziert, nur zu einem Anspruch auf eine gewisse Gestaltungsfreiheit bei ihrer redaktionellen Arbeit, nicht zum Zugriff auf die Festlegung der publizistischen Grundhaltung. Letztere kann aber nur durch Reservierung der Personalkompetenz beim Verleger sichergestellt werden. Dies ist hinsichtlich Bestellung und Abberufung des Chefredakteurs völlig eindeutig, gilt aber auch hinsichtlich der Einstellung und Entlassung von Redakteuren.

dd) Mitbestimmung bei Festlegung von Stellenplänen, Redaktionsetat und Ressortkonzeption:

Für die Festlegung von Stellenplänen, Redaktionsetat und Ressortkonzeption gilt im Prinzip die gleiche Bewertung. Nach § 92 BetrVG steht dem Betriebsrat für die Personalplanung nur ein Unterrichts- und Beratungsrecht zu. Der Unternehmensetat unterliegt allein unternehmerischer Entscheidung, er ist lediglich im Wirtschaftsausschuß zu behandeln. Entsprechendes gilt für die Festlegung der unternehmerischen Konzeption. Die Tarifparteien können insoweit eine Umgestaltung der durch das Betriebsverfassungsgesetz vorgegebenen Kompetenzverteilung nicht beanspruchen.

ee) Mitbestimmung bei Festlegung der publizistischen Grundhaltung:

Bei der Festlegung der publizistischen Grundhaltung sind zwei Problembe-
reiche zu differenzieren.

(1) Die Festlegung der publizistischen Grundhaltung steht nach ziemlich einhelliger Meinung dem Verleger zu. Selbst die Gewerkschaftsseite ging in der Vergangenheit davon aus. Eine abweichende tarifliche Regelung kann nicht in Frage kommen. Den Tarifparteien fehlt schon nach § 1 Abs. 1 TVG die erforderliche Regelungskompetenz. Sie könnte ihnen aus verfassungsrechtlichen Gründen - Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG - auch gar nicht zugesprochen werden.

(2) Problematischer stellt sich die Rechtslage bei späterer Änderung der publizistischen Grundhaltung dar. Auch diese muß - kollektivrechtlich gesehen - in der Bestimmungskompetenz des Verlegers bleiben. Allerdings kann es hier zu schwerwiegenden arbeitsvertraglichen Konfliktlagen kommen, da die Redakteure selbstverständlich die Änderung der publizistischen Grundhaltung nicht mitzuvollziehen brauchen. In solchen Fällen können jedenfalls die Redakteure, kann eventuell auch der Verleger die Arbeitsverhältnisse kündigen. Den Tarifvertragsparteien fällt hier die Aufgabe zu, die Modalitäten des Ausscheidens, insbesondere die Leistung von Abfindungen zu regeln. Sie handeln damit in ihrem zentralen Aufgabenbereich.

Weitergehende Einschaltung der Tarifparteien

Es bleibt noch die Frage, ob die künftige Rechtsentwicklung dahin gehen sollte, die Tarifparteien weitergehend als nach geltendem Recht zur Gestaltung der betriebsverfassungsrechtlichen, eventuell auch der presserechtlichen Verhältnisse heranzuziehen, etwa nach dem allerdings noch wenig konkretisierten Modell des in Maastricht unterzeichneten Abkommens über die Sozialpolitik.

In diesem räumen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) den Sozialpartnern die Möglichkeit ein, über Fragen, die seitens der EU durch Richtlinie und in Vollzug der Richtlinie seitens der Mitgliedstaaten durch staatliche Rechtsnormen zu regeln sind, Vereinbarungen zu treffen. Die staatliche Regelungskompetenz wird partiell als subsidiär konzipiert. Grenze jeder tarifvertraglichen Gestaltungsbefugnis bleibt in jedem Fall die dem Verleger durch Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG garantierte Festlegung und Durchsetzung der publizistischen Grundhaltung mit den daraus gebotenen Konsequenzen. Auch könnte die weitergehende Heranziehung der Sozialpartner zur Gestaltung der Rechts- und Sozialordnung nur unter den Bedingungen eines Kooperationsmodells in Betracht kommen. Der Arbeitskampf ist den

Tarifparteien zur Förderung der Arbeitsbedingungen garantiert. Er könnte nicht in gleicher Weise zur Verfügung gestellt werden, wenn die Tarifparteien etwa zum Umbau des Betriebsverfassungs- oder Presserechts eingeschaltet werden sollten.

- 1) Nachschlagewerk des BAG (AP) Nr. 111 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 2) Urteil vom 15.5.1964, AP Nr. 35 zu § 611 BGB Gratifikationen.
- 3) So BAG, AP Nr. 35 zu § 611 BGB Gratifikationen unter Ziff. 3 der Entscheidungsgründe.
- 4) 1 AZR 486/85; AP Nr. 89 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 5) Urteil vom 4.8.1987 - 1 AZR 486/85.
- 6) AP Nr. 120 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 7) „Betriebsberater“ (BB) 1993, S. 362 = Sammlung arbeitsrechtliche Entscheidungen der Vereinigung der Arbeitgeberverbände (SAE) 1993, S. 48.
- 8) „Der Betrieb“ (DB) 1993, S. 234.
- 9) BAG vom 11.8.1992, DB 1993, S. 234; ebenso bereits Urteil vom 4.8.1987, AP Nr. 88 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 10) AP Nr. 120 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 11) 1 AZR 675 und 676/92.
- 12) AP Nr. 88 Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 13) Beschluß vom 11.4.1988 - AP Nr. 88 a zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 14) AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 15) Entscheidung vom 21.4.1971, AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf (siehe schon oben).
- 16) Siehe „Publizistik und Kunst“, 5/1993, S. 24.
- 17) AP Nr. 14 zu § 118 BetrVG 1972.
- 18) AP Nr. 14 zu § 118 BetrVG 1972.
- 19) Art. 5 Anm. 159 ff., 172.
- 20) Herzog in Maunz/Dürig, GG, Art. 5 Anm. 169.
- 21) So etwa die Regelungsvorlage in § 5 des vom Deutschen Journalistenverband erarbeiteten Vorschlags für ein Presserechtsrahmengesetz.
- 22) Davon geht auch Herzog in Maunz/Dürig, GG, Art. 5 Anm. 174 aus.
- 23) Eine tarifliche Regelung, die einem Arbeitnehmer eines Presseunternehmens einen Anspruch einräumen wollte, seine Meinung in der Zeitung abzdrukken, wird deshalb von Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Anm. 199, schlechthin abgelehnt.
- 24) Siehe die Entscheidungen vom 18.8.1987 und 10.2.1988, AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972 und Nr. 53 zu § 99 BetrVG 1972.
- 25) Siehe Urteil vom 29.5.1987, AP Nr. 1 zu § 1 BeschFördG 1985.
- 26) AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit.
- 27) BAG, a.a.O.