



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn I. T., G. straße 11, I.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte F. T.
(Germany) LLP, C. Straße 12, N.,

g e g e n

die I. blatt GmbH, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführer G. E., J. S.
und H. T., U. Allee 27, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte H. M.,
E. haus 1, E.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 26.06.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Michel und den ehrenamtlichen Richter
Müsgen

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsge-
richts Düsseldorf vom 24.08.2018 – 4 Ca 3038/18 – wird
kostenpflichtig zurückgewiesen.**

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine Abmahnung.

Der Kläger ist bei der Beklagten langjährig als Redakteur für die Zeitschrift „X. Woche“ beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für Redakteurinnen/Redakteure an Zeitschriften idF vom 04.11.2011 Anwendung (iF: MTV), wie zweitinstanzlich feststeht kraft beiderseitiger Tarifbindung. Darin heißt es:

§ 13

Nebentätigkeit

1. *Die/der Redakteurin/Redakteur darf eine Nebentätigkeit nur ausüben, wenn sie den berechtigten Interessen des Verlages nicht abträglich ist.*
2. *Eine journalistische oder redaktionelle oder schriftstellerische oder sonstige publizistische Nebentätigkeit ist, abgesehen von gelegentlichen Einzelfällen, dem Verlag unverzüglich mitzuteilen. Die regelmäßige Ausübung einer solchen Nebentätigkeit bedarf der schriftlichen Einwilligung des Verlages.*
3. *Die/der Redakteurin/Redakteur bedarf zur anderweitigen Verarbeitung, Verwertung und Weitergabe der ihr/ihm bei ihrer/seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordenen Nachrichten und Unterlagen der schriftlichen Einwilligung des Verlages.*

In Ziff. 10 des schriftlichen Arbeitsvertrags der Parteien vom 05.01.1987 (vgl. Bl. 6 ff. GA) findet sich eine im Wesentlichen gleichlautende Regelung, die anstelle der Einwilligung des Verlages (so § 13 Ziff. 3 MTV) die Einwilligung der Chefredaktion vorsieht (Ziff. 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags).

Der Kläger unternahm in der Zeit vom 11. bis 19. September 2017 für die Beklagte eine Dienstreise in die USA, um über die Eröffnung der Fabrik eines deutschen Unternehmens in J. zu berichten. Dort nahm er an einem Firmenevent teil, über das er anschließend einen Bericht verfasste. Diesen versandte er vorab an die Online-Redaktion der X. Woche.

Bestandteil des Berichts war auch eine Schilderung des Klägers über den Verlauf eines Gespräches mit der ausrichtenden Unternehmerin am abendlichen Büffet. Seinen Verzicht etwas zu essen habe der Kläger dieser gegenüber damit begründet, dass er „zu viel Speck überm Gürtel“ habe. Diese Aussage habe die Unternehmerin dadurch „überprüft“, dass sie ihm kräftig in die Hüfte gekniffen habe.

Die Online-Redakteure strichen die entsprechende Textpassage mit Billigung des Chefredakteurs. Der Bericht wurde ohne diese veröffentlicht.

Nach Rückkehr von seiner Dienstreise bat der Kläger den Chefredakteur, doch einmal zu überlegen, den Vorfall in der X. Woche zu veröffentlichen. Der Chefredakteur lehnte dies ab.

Anfang Dezember 2017 fragte der Kläger erneut beim Chefredakteur an, ob man hierüber nicht doch im Rahmen der sog. „#MeToo“- Debatte etwas veröffentlichen wolle. Der Vorfall zeige seiner Meinung nach, dass Übergriffigkeit nicht ausschließlich geschlechtsbezogen, sondern auch aus einem Machtgefälle erklärt werden könne. Der Chefredakteur lehnte dies erneut ab. Der Kläger kündigte sodann an, den Beitrag anderweitig zu veröffentlichen, worauf der Chefredakteur entgegnete, dass dem das Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag entgegenstehe; der Kläger möge Rücksprache beim Leiter Personal und Recht nehmen.

Am 07.03.2018 wurde in der „U. zeitung“ („u.“) ein Beitrag des Klägers unter seinem Namen mit dem Titel „Ran an den Speck“ veröffentlicht (vgl. Bl. 11 GA). Eine Einwilligung der Beklagten hatte der Kläger zuvor nicht eingeholt.

In dem Artikel heißt es auszugsweise wie folgt:

„.....

Was ist konkret passiert? Im vergangenen Herbst nehme ich auf Einladung an der Eröffnung des neuen Standorts eines großen deutschen Unternehmens teil.

.....

Nun also geht es ums Essen. Ich fühle mich angesprochen und antworte mit einem „Nein Danke“: Alles sehr lecker, aber man muss ja mal aufhören. Die Unternehmerin mustert mich von der Seite und entgegnet, ich hätte es doch nicht nötig, Diät zu halten. Das nicht, erwidere ich, verweise aber - verbal – auf zu viel Speck überm Gürtel. Daraufhin greift die Chefin über Milliardenumsatz, Tausende Mitarbeiter und Gesprächspartnerin politischer Topkreise kurz entschlossen zu. Sekundenschnell schiebt ihre Hand mein Jackett beiseite und kneift mir kräftig in die Hüfte.

Sie lacht. Ich lache nicht, sondern bin sprachlos. Das sind die gegenüberstehenden Zeugen der Szene auch. Die Unternehmerin verlässt ziemlich schnell den Tisch. Hat sie bemerkt, wie das Klima am Tisch vereiste? Als sie verschwunden ist, sind jedenfalls ein Kollege von einer großen deutschen Tageszeitung, eine junge Kollegin von einem Fachmagazin und ich uns einig: Hätte sich ein Unternehmer dasselbe bei einer Journalistin erlaubt, könnte ihn das schwer in die Bredouille bringen. Und hätte umgekehrt ich als Journalist die Taille der Firmenchefin einem Greiftest unterzogen, dann würde meine Karriere womöglich einen empfindlichen Knick erfahren.

Ich wurde vor Publikum instrumentalisiert zum Objekt einer Geste, die als einseitig jovialer Spaß – sozial gesehen – nur in eine Richtung funktioniert: von oben herab.

.....“

Mit Schreiben vom 14.03.2018 (vgl. Bl. 12 f. GA) erteilte die Beklagte dem Kläger folgende Abmahnung:

„Sehr geehrter Herr T.,

Ihr Verhalten veranlasst uns, Sie auf die ordnungsgemäße Erfüllung Ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hinzuweisen. Wir müssen Sie leider wegen des folgenden Vorfalles abmahnen:

Am 07.12.2017 führten Sie mit dem Chefredakteur Herrn C. C. ein Gespräch über einen Vorfall, der sich während Ihrer Dienstreise vom 11.09.2017 bis 19.09.2017 ereignet hat, und dessen mögliche Veröffentlichung in Medien der I. blatt GmbH, die Herr C. ablehnte. Am 7. März veröffentlichten Sie ohne vorherige Rücksprache unter dem Titel „Ran an den Speck“ einen Artikel zu diesem Vorfall als Gastbeitrag in der Tageszeitung u.. In einer E-Mail an Herrn C. vom gleichen Tag gestanden Sie diesen Sachverhalt ein.

Sie haben damit gegen Ihre arbeitsvertragliche Pflicht verstoßen, vor der anderweitigen Verwertung der Ihnen bei Ihrer Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordenen Nachrichten die schriftliche Einwilligung der Chefredaktion einzuholen.

Wir sind nicht bereit, derartige Pflichtwidrigkeiten in Zukunft hinzunehmen, und fordern Sie ausdrücklich auf, den Ihnen obliegenden arbeitsvertraglichen Pflichten ordnungsgemäß nachzukommen, indem Sie im Fall einer anderweitigen Verarbeitung, Verwertung und Weitergabe der Ihnen bei Ihrer Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordenen Nachrichten und Unterlagen zuvor die schriftliche Einwilligung der Chefredaktion einholen.

Sollten Sie erneut in der von uns gerügten oder in ähnlicher Art und Weise gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, müssen Sie mit einer Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Eine Kopie dieser Abmahnung werden wir Ihrer Personalakte beifügen und an den Betriebsrat zur Kenntnisnahme weiterleiten.

Mit freundlichen Grüßen

...“

Mit seiner am 16.05.2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte. Er hat geltend gemacht, auch ohne Einwilligung zur Veröffentlichung des Artikels in der „u.“ berechtigt gewesen zu sein. Bei dem Artikel handele es sich um einen Debattenbeitrag feuilletonistischer Art. Die Beklagte habe dem darin geschilderten Ereignis selber keinen Nachrichtenwert beigemessen, da sie eine Veröffentlichung in der X. Woche – endgültig – abgelehnt habe. Grund hierfür sei gewesen, die Unternehmerin zu schützen. Zudem sei der Kläger höchstpersönlich betroffen gewesen, da ihn die Übergriffigkeit in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt habe.

Die arbeitsvertragliche Regelung zur Nebentätigkeit sei unklar, intransparent und unangemessen. Der Versuch, eine Erlaubnis zur Veröffentlichung einzuholen, hätte zudem reine Förmerei dargestellt. Auch sei es ihm aus zeitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen, die Einwilligung gegebenenfalls gerichtlich einzuklagen.

Demgegenüber hat die Beklagte die Klausel für hinreichend klar und transparent gehalten. Es sei von dem umfassenden Verständnis des Nachrichtenbegriffs der Medienbranche auszugehen. Auch werde der Kläger nicht unangemessen in seiner Berufsfreiheit eingeschränkt, denn er sei nicht freiberuflich, sondern als Arbeitnehmer für sie tätig, weshalb es ihm gemäß § 241 Abs. 2 BGB grundsätzlich

untersagt sei, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein. Dieses Verbot werde durch Ziffer 10 des Arbeitsvertrages sogar aufgeweicht, indem nur ein Erlaubnisvorbehalt geregelt sei.

Die Bestimmung solle dem Verlag nicht nur ein Erstzugriffsrecht, sondern ein umfassendes Recht an allen Informationen gewährleisten, die der Kläger während der bezahlten Arbeitszeit erlange. Dies sei auch im Hinblick auf die der Streitgegenständlichen Abmahnung zugrunde liegende Information der Fall. Denn der Kläger habe die Möglichkeit zur Teilnahme an der Fabrikeröffnung erhalten, da er dank seiner Anstellung als ihr Repräsentant angesehen worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 24.08.2018, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Abmahnung sei hinreichend bestimmt, in tatsächlicher Hinsicht zutreffend und beanstandete mit Recht einen Vertragsverstoß des Klägers.

Die Regelung in Ziff. 10 des Arbeitsvertrages zur Ausübung von Nebentätigkeiten sei rechtswirksam und halte einer vertraglichen Inhaltskontrolle Stand. Vom objektiven Empfängerhorizont seien unter den dem Redakteur „bei seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordenen Nachrichten“ sämtliche Informationen zu verstehen, die er während der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit im Zusammenhang mit der Erbringung seiner Arbeitsleistung erlangt.

Mit diesem Inhalt benachteilige die Klausel den Kläger nicht unangemessen. Sie stelle die Verwendung der Nachrichten einerseits lediglich unter den Vorbehalt einer – gerichtlich durchsetzbaren – Erlaubnis, was einer bloßen Unterrichtspflicht angenähert sei. Andererseits habe der Arbeitgeber ein berechtigtes Schutzinteresse daran, während der bezahlten Arbeitszeit seiner Redakteure erlangte Informationen nicht der Konkurrenz zukommen zu lassen.

Gegen die somit wirksam begründete Pflicht zur Einholung einer Erlaubnis habe der Kläger verstoßen. Die in dem u.-Artikel verwendete Information (auf einem Firmenevent in J. im September 2017 habe die gastgebende Unternehmerin dem Kläger in die Hüfte gekniffen) stelle eine Nachricht dar. Davon habe der Kläger bei seiner Tätigkeit für die Beklagte Kenntnis erlangt. Die Charakterisierung der Information als „Nachricht“ ändere sich nicht deshalb, weil der Kläger selber Teil des Geschehens gewesen sei. Ob dieser Umstand möglicherweise für einen Anspruch auf Erteilung der Erlaubnis spreche, sei für die Frage der Erlaubnisbedürftigkeit unerheblich. Die Nachricht habe der Kläger durch ihre Schilderung in dem u.-Artikel anderweitig verwertet. Die Erteilung der Erlaubnis sei auch nicht

ausnahmsweise entbehrlich gewesen. Weder gehe es um eine bloße Förmerei noch habe dem Kläger Zeit gefehlt, sich um die Erlaubnis zu bemühen. Die Abmahnung selber sei schließlich nicht unverhältnismäßig, wie schon die widerstrebenden Auffassungen der Parteien über die Frage eines Pflichtverstoßes belegten.

Gegen das ihm am 11.09.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger am 08.10.2018 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Frist bis zum 12.12.2018 – am 12.12.2018 begründet. Er hält an seiner Auffassung fest, dass das von ihm erlebte Geschehen keine „Nachricht“ iSd. Ziff. 10 des Arbeitsvertrags bzw. § 13 Ziff. 3 MTV darstelle. Gemeint seien damit nur Nachrichten „aus fremder Feder“, nicht aber eigene Arbeitsergebnisse des Klägers. Nutzungsrechte an eigenen Arbeitsergebnissen würden allein in § 12 MTV („Urheberrecht“) behandelt. Insoweit bestehe nach dem gesetzlichen Grundgedanken (§ 38 Abs. 3 UrhG) sogar bei Einräumung eines ausschließlichen Nutzungsrechts ein beim Urheber verbleibendes Recht auf zeitnahe anderweite Nutzung seines Arbeitsergebnisses.

Das Arbeitsgericht habe zudem das „Eigentumsrecht“ des Verlages an den geschützten Nachrichten zu weit ausgelegt. Es könne sich beispielsweise nicht, zumal nicht dauerhaft, auf Informationen erstrecken, die den Reporter – wie hier – als „absoluter Ausreißer“ abseits von der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit persönlich betreffen.

Das Arbeitsgericht habe ferner nicht gewürdigt, dass der Erlaubnisvorbehalt auch das eigene Grundrecht des Klägers aus Art. 5 GG auf freie Meinungsäußerung sowie seine sog. „innere Pressefreiheit“ als Redakteur tangiere. Danach könne ein Redakteur nicht daran gehindert werden, innerhalb der Tendenz eines Verlages seine journalistischen Ergebnisse zu veröffentlichen. Diesem Recht gegenüber müsse das etwaige Recht des Verlegers an der „Nachricht“ umso mehr zurücktreten, als dieser – wohl auf Druck der Unternehmerin – von der Nachricht gerade endgültig keinen Gebrauch machen wollte. Dabei werde in der X. Woche das „#MeToo“-Thema grundsätzlich durchaus gelegentlich aufgegriffen. Auch habe ein anderer Redakteur einen Blogartikel in einem anderen Medium ohne Rücksprache mit der Redaktion und ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen verfasst. Die Veröffentlichung der Nachricht stehe zudem mit den von der Beklagten selbst gesetzten "Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit" in Einklang.

Jedenfalls aber erweise sich die Abmahnung angesichts der langjährigen störungsfreien Vertragsdauer der Parteien als unverhältnismäßig.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 24.08.2018 – 4 Ca 3038/18 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, die dem Kläger unter dem 14.03.2018 erteilte Abmahnung aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil nach Maßgabe ihrer Berufungserwiderung.

Die Beklagte hat im Termin zur mündlichen Verhandlung am 26.06.2019 die vom Verlag für die X. Woche gesetzten "Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit" vorgelegt. Diese waren Gegenstand der mündlichen Verhandlung. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die von den Parteien zur Akte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet. Ein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte (vgl. dazu etwa: BAG 04.12.2013 – 7 ABR 7/12, juris, mwN) steht dem Kläger nicht zu. Die Abmahnung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

I. Die Abmahnung rügt berechtigterweise eine Vertragspflichtverletzung des Klägers. Der Kläger war gemäß § 13 Ziff. 3 MTV iVm § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrages verpflichtet, für die Veröffentlichung des Artikels in der u. die Einwilligung der Chefredaktion einzuholen. Dies hat der Kläger versäumt.

1. Die Abmahnung ist zunächst hinreichend bestimmt, um dem Kläger für sein künftiges Verhalten Klarheit zu verschaffen (auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts auf Seite 7 des Urteils wird Bezug genommen, § 69 Abs. 2 ArbGG).

2. Das in der Abmahnung gerügte tatsächliche Verhalten, nämlich die Wiedergabe des Vorfalls auf der Dienstreise nach J. in der Tageszeitung u. ohne Einholung der schriftlichen Einwilligung der Chefredaktion, steht außer Streit.

Auch trifft es zu, dass der Kläger nach dem Gespräch mit dem Chefredakteur am 07.12.2017 keine erneute Rücksprache mit der Beklagten vor Veröffentlichung des Artikels genommen hat.

3. Dieses Verhalten des Klägers verletzte – wie in der Abmahnung gerügt – seine Vertragspflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der Kläger verwertete in seinem Artikel in der Tageszeitung u. eine ihm bei seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordene Nachricht ohne die schriftliche Einwilligung der Chefredaktion gemäß § 13 Ziff. 3 MTV iVm § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrages.

a) Maßgeblich ist zunächst die Einwilligung der Chefredaktion, wie in der Abmahnung ausgeführt. Zwar regelt § 13 Ziff. 3 MTV, dass der Redakteur der Einwilligung des Verlages bedarf. Doch ist in Ziffer 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrages die Ausübung des Einwilligungsvorbehalts wirksam der Chefredaktion übertragen worden. Darin liegt die ohne weiteres zulässige innerorganisatorische Bestimmung, wer das dem Verlag tariflich eingeräumte Recht gegenüber dem Redakteur ausüben soll. Bedenken gegen ihre Wirksamkeit aus AGB-rechtlicher Sicht werden von den Parteien nicht geltend gemacht und sind auch sonst nicht ersichtlich. Die Ermächtigung der Chefredaktion stellt den Arbeitnehmer zudem nicht ungünstiger, als er nach der tarifvertraglichen Regelung stünde.

b) Der MTV findet insgesamt kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien (§ 4 Abs. 1 TVG). Die Regelung in § 13 Ziff. 3 MTV unterliegt daher nicht der Rechtskontrolle des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB).

c) Die Voraussetzungen der tariflichen Einwilligungspflicht gemäß § 13 Ziff. 3 MTV sind erfüllt.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer

vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (etwa BAG 30.05.2001 - 4 AZR 269/00; 07.07.2004 - 4 AZR 433/03, beide juris).

aa) Der Vorfall auf der Veranstaltung in J. stellt eine "Nachricht" i.S. von § 13 Ziff. 3 MTV dar.

Eine Nachricht enthält die Mitteilung eines Sachverhalts (Deutsches Rechtslexikon, 3. Aufl. 2001, "Nachricht"). Demgemäß ist die Wiedergabe eines tatsächlichen Geschehens grundsätzlich eine Nachricht. Am Nachrichtencharakter des Ereignisses ändert auch der Umstand nichts, dass der Mitteilende selbst Teil des Geschehens war. Ob der Sachverhalt von einem unbeteiligten Beobachter oder von einer selbstbeteiligten Person mitgeteilt wird, ist für die Einordnung als Nachricht unerheblich.

„Nachricht“ iSv § 13 Ziff. 3 MTV ist darüber hinaus nach Sinn und Zweck der Norm auch und gerade die erstmalig erlangte Information. Es muss sich nicht um von dritter Seite mitgeteilte und erst so zur „Nachricht“ gewandelte Sachverhalte handeln, wie der Kläger meint („aus fremder Feder“). Anderenfalls wäre gerade die noch nicht bekannte „heiße“ Nachricht nicht geschützt. Das würde den Zweck der Norm, nämlich den Schutz des verlegerischen Interesses an der Verwertung von auf seine Initiative und Kosten ermittelten Tatsachen, offenkundig auf den Kopf stellen.

bb) Dem Kläger ist die Nachricht "bei seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt geworden".

Der Kläger befand sich im Auftrag der Beklagten auf dem Firmenevent und sollte darüber berichten. Der vom Kläger verwertete Vorfall ereignete sich auf dieser Veranstaltung und betraf im Übrigen die Firmenleiterin. Die Information hat der Kläger in unmittelbarem Zusammenhang mit der Erbringung seiner Arbeitsleistung erlangt. Dass sie nur ein Randgeschehen betraf und darüber hinaus nicht im Fokus der Berichterstattung stand, ändert daran nichts. Es kann somit offenbleiben, ob § 13 Ziff. 3 MTV im Lichte von Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG dahin einschränkend auszulegen ist, dass solche Nachrichten, die nur "bei Gelegenheit" der Tätigkeit für den Verlag und ohne Bezug zu dem übertragenen Auftrag bekannt geworden sind, nicht vom Geltungsbereich der Norm umfasst sind.

cc) Der Kläger hat die Nachricht in dem u.-Artikel anderweitig verwendet.

Der Kläger hat darauf verzichtet, in dem u.-Artikel lediglich allgemein oder mit einer fiktiven Geschichte zu der sogenannten #Mee-To-Debatte beizutragen. Bereits die Überschrift spricht ein konkretes Ereignis an („Ran an den Speck“). In der Unterzeile der Überschrift wird die Aufmerksamkeit auf ein konkretes Ereignis im Zusammenhang mit einer "Top-Unternehmerin" gelenkt, die beim Kläger "un-gefragt Hand anlegte". In den ersten drei Absätzen wird auf räumlich und zeitlich konkretisierte Geschehnisse Bezug genommen ("Firmenevent im Herbst vergangenen Jahres", "Akteurin war eine renommierte Unternehmerin", "Eröffnung eines neuen Standorts eines großen deutschen Unternehmens"). Anschließend an die rhetorische Frage "Was ist konkret passiert?" erfolgt eine nähere Darstellung des Vorfalles.

Der vom Kläger intendierte Beitrag zur #Mee-To-Debatte bedient sich damit als Aufhänger unzweifelhaft dieses konkret geschilderten Vorfalles und spielt mit der Prominenz der Hauptakteurin. Dass ihr Name und der Name des Unternehmens nicht genannt werden, ändert nichts daran, dass eine konkrete Nachricht in dem u.-Artikel verwendet wurde. Zudem lassen sich diese Informationen, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, durch wenige Klicks im Internet unter Zuhilfenahme der Berichterstattung in der X. Woche ermitteln.

Die anderweitige Verwendung erfolgte gerade medial und journalistisch. Aus diesem Grund kann wiederum offenbleiben, ob die "anderweitige Verarbeitung, Verwertung und Weitergabe" der Nachricht iSv § 13 Ziff. 3 MTV stets jedwede Mitteilung an Dritte erfasst. Dies dürfte schon angesichts des jedermann zustehenden Rechts, sich – etwa als Opfer einer Straftat – an die zuständigen Behörden wenden zu können (Art. 17 GG), kaum der Fall sein.

c) Der damit grundsätzlich einschlägige Einwilligungsvorbehalt aus § 13 Ziff. 3 MTV entfällt nicht deshalb, wie der Kläger offenbar meint, weil eine einschränkende Auslegung der Norm aus einer Gesamtschau mit der Regelung zum Urheberrecht in § 12 MTV geboten wäre.

In § 12 Ziff. 1 Satz 1 MTV räumt der Redakteur dem Verlag ein räumlich und inhaltlich unbeschränktes Nutzungsrecht an den Urheberrechten ein, die er in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erworben hat. Übt der Verlag dieses nicht oder nur einschränkend aus, kann der Redakteur es gemäß § 12 Ziff. 5 Abs. 2 MTV frühestens nach 12 Monaten zurückrufen. Nach erfolgtem Rückruf darf der Redakteur gemäß § 12 Ziff. 5 Abs. 4 MTV seine Rechte nur verwerten, wenn dies den berechtigten Interessen des Verlags nicht abträglich ist.

Aus dieser Regelung lässt sich hier für eine Befreiung des Klägers vom Einwilligungsvorbehalt in § 13 Ziff. 3 MTV nichts herleiten. Die Regelung betrifft das Nutzungsrecht urheberrechtlich geschützter Werke, etwa journalistischer Beiträge. Hätte der Kläger in Ausübung seiner vertraglichen Pflichten einen Beitrag über den Vorfall auf dem Firmenevent für die Beklagte erstellt, könnte er diesen ohne ihre Einwilligung nach Ablauf von 12 Monaten anderweitig veröffentlichen, wenn die Beklagte ihr Nutzungsrecht an dem Beitrag nicht ausübt und ihre berechtigten Interessen nicht entgegenstehen. Diese Frist ist im vorliegenden Fall jedoch nicht eingehalten, da der Kläger die Nachricht bereits binnen ca. sechs Monaten verwertet hat. Daher kann offen bleiben, ob der Kläger einen solchen Beitrag tatsächlich in Ausübung seiner vertraglichen Pflichten hätte erstellen können und ob seine anderweitige Verwendung berechtigten Interessen der Beklagten nicht abträglich gewesen wäre. Auch kann dahinstehen, ob der Schluss von einem Rückfall des Nutzungsrechts gemäß § 12 Ziff. 5 MTV auf ein entsprechendes Verwertungsrecht an Nachrichten iSv. § 13 Ziff. 3 MTV überhaupt zulässig ist oder die letztgenannte Regelung als speziellere vorgeht.

d) Der Einwilligungsvorbehalt aus § 13 Ziff. 3 MTV bedarf unter den hier gegebenen Umständen auch im Lichte von Art. 5 Abs. 1 GG keiner Einschränkung.

aa) Die Verwertung der Nachricht durch ihre Veröffentlichung in der u. genießt als Meinungsäußerung den Schutz von Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG. Dieses Grundrecht gilt auch für Meinungsäußerungen in Medien, etwa wie hier in Druckform, und lässt die besondere Garantie der Pressefreiheit in Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG und auch eines teilweise angenommenen Rechts des Redakteurs auf eine sog. „innere Pressefreiheit“ zurücktreten (BVerfG 19.05.1992 – 1 BvR 126/85, juris, Rn. 19 mwN). Der Schutz der Meinungsäußerungsfreiheit in Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG umfasst dabei nicht nur die Äußerung von Meinungen, sondern grundsätzlich auch die Mitteilung von (wahren) Tatsachen, weil und soweit sie – wie hier – Voraussetzung der Bildung von Meinungen ist, welche Art. 5 Abs. 1 GG in seiner Gesamtheit gewährleistet (BVerfG 22.06.1982 – 1 BvR 1376/79, BVerfGE 61, 1). Dabei gilt der Schutz insbesondere auch für Mitteilungen über persönliche Erlebnisse.

Die Meinungsäußerungsfreiheit des Klägers wird durch den Erlaubnisvorbehalt in § 13 Ziff. 3 MTV iVm Ziff. 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrages beschränkt. Der Kläger bedarf zur Verwertung der Nachricht und damit zu seiner Meinungsäußerung der Einwilligung der Chefredaktion.

bb) Den Schutz der Meinungsäußerungsfreiheit gewährt Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG – in den Schranken der allgemeinen Gesetze (Art. 5 Abs. 2 GG) – unmittelbar

zunächst nur gegenüber staatlichen Eingriffen (Art. 1 Abs. 3 GG), nicht gegenüber privaten Dritten. Doch haben die Gerichte auch im Verhältnis privater Dritter untereinander der Bedeutung des Grundrechts aus Art. 5 GG bei der Auslegung und Anwendung der Vorschriften des Privatrechts Rechnung zu tragen (BVerfG 15.01.1958 – 1 BvR 400/51, BVerfGE 7, 198 – Lüth, stdRspr.). Dabei sind die allgemeinen Gesetze, die das Grundrecht gemäß Art. 5 Abs. 2 GG beschränken können, ihrerseits im Lichte der Bedeutung dieses Grundrechts zu sehen und so zu interpretieren, dass der besondere Wertgehalt dieses Rechts gewahrt bleibt (BVerfG, aaO – Lüth). Diese Ausstrahlungswirkung von Art. 5 Abs. 1 GG beansprucht Geltung für die gesamte Rechtsordnung und erfolgt unter Privaten durch die grundrechtskonforme Anwendung einschlägiger Vorschriften.

Für eine vertragliche Einschränkung der Grundrechte gilt dies nicht in gleicher Weise. Sie ist ihrerseits durch die Vertragsfreiheit legitimiert, die ebenfalls grundrechtlich in Art. 2 Abs. 1 GG verbürgt ist (ErfK/Schmidt, 19. Aufl., GG Einl. Rn. 60 ff). Die Anerkennung der Privatautonomie als selbstregulierendes Prinzip setzt jedoch voraus, dass ein annähernd ausgewogenes Kräfteverhältnis der Vertragspartner als Mittel eines angemessenen Interessenausgleichs besteht (BVerfG 19.10.1993 - 1 BvR 567/89 u. 1044/89 - BVerfGE 89, 214; BVerfG 06.02.2001 - 1 BvR 12/92, BVerfGE 103, 89).

Für die Kontrolle von – privatautonom geschlossenen – Tarifverträgen auf Grundrechtsbeschränkungen gelten Besonderheiten. Zum einen fehlt den Tarifvertragsparteien die unmittelbare Grundrechtsbindung, der die Staatsgewalt gemäß Art. 3 Abs. 1 GG unterliegt. Im Rahmen ihres Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG können ihnen somit Regelungen erlaubt sein, die dem Gesetzgeber verwehrt wären. Zum anderen ist wegen der grundsätzlichen Parität der Tarifvertragsparteien von einer Gewähr für die Ausgewogenheit der Tarifregelungen auszugehen.

Die Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Rechtsprechung gleichwohl, tarifvertraglichen Regelungen die Durchsetzung zu verweigern, die eine unangemessene Beschränkung eines grundrechtlichen Freiheitsrechts zur Folge haben (BAG 07.06.2006 – 4 AZR 316/05, juris Rn 28 ff mwN). So können Beschränkungen der Freiheitsrechte von Arbeitnehmern durch tarifvertragliche Regelungen grundsätzlich nur gerechtfertigt sein, soweit ein Bezug zu beruflichen Aufgaben besteht (ErfK/Schmidt, aaO, GG Einl. Rn 48 f. u. 53 sowie GG Art 5 Rn 39). Ferner gibt es Grundrechtspositionen, die - neben einem ohnehin unverzichtbaren Menschenwürdekern - nicht zur privatautonomen Disposition stehen, da sie zugleich öffentlichen Interessen dienen (zB Art. 3 Abs. 2, Art. 5 Abs. 1 und 3, Art. 6 GG, vgl. ErfK/Schmidt, aaO, GG Einl. Rn 53). Schließlich sind bei der Auslegung tariflicher Normen und der Bestimmung ihrer Reichweite stets grundrechtliche

Wertungen zu berücksichtigen. Denn auch die Tarifvertragsparteien regeln trotz ihrer Nähe zum Regelungsgegenstand die Sachverhalte in den Tarifverträgen idR in abstrakt generalisierender Weise. Ähnlich wie dem Gesetzgeber beim Erlass allgemeiner Gesetze steht auch ihnen nicht jeder denkbare Einzelfall klar vor Augen.

cc) Die danach gebotene Auslegung von § 12 Ziff. 3 MTV im Lichte von Art. 5 Abs. 1 GG führt nicht zu einer Einschränkung dahin, dass der Kläger unter den hier gegebenen Umständen zur anderweitigen Verwendung der Nachricht ohne Einwilligung des Verlags berechtigt gewesen ist.

(1) Die Grundrechtsbeschränkung durch § 13 Ziff. 3 MTV hat zunächst Bezug zu den beruflichen Aufgaben. Der Redakteur wird in der Verwertung von Nachrichten nur insoweit beschränkt, als diese ihm „bei seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt geworden“ sind. Das ist hier der Fall (vgl. oben unter I. 3. b. bb.). Ob und inwieweit auch Nachrichten umfasst sind, die bloß bei Gelegenheit der Tätigkeit und ohne inhaltlichen Bezug dazu bekannt geworden sind, kann daher offen bleiben.

(2) Das Ausmaß der Grundrechtsbeschränkung durch § 13 Ziff. 3 MTV ist gering. Es erschöpft sich in einem bloßen Erlaubnisvorbehalt. Dieser ist justiziabel und grundsätzlich auch kurzfristig im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes überwindbar.

(3) Es besteht ein berechtigtes Interesse der Beklagten an dem Erlaubnisvorbehalt.

Die Beklagte hat zunächst ein berechtigtes Schutzinteresse daran, auf ihre Kosten erlangte Informationen nicht ihrer Konkurrenz zukommen zu lassen. Hinzutreten können vielfältige andere Interessen des beklagten Verlags an dem Umgang mit einer Nachricht, etwa an der Art und Weise ihrer Publikation und dem Zeitpunkt hierfür. Diese Interessen sind gemäß Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG grundrechtlich geschützt, soweit sie der Herstellung und Verbreitung von eigenen Presseerzeugnissen dienen.

Das berechtigte Interesse der Beklagten an dem Erlaubnisvorbehalt entfällt nicht deshalb, weil sie die Information selber nicht verwerten will. Denn jedenfalls umfasst der Schutz der Pressefreiheit auch die Tendenz eines Verlages. Dies schließt die Entscheidung darüber ein, in welchem – ggfs. auch fremden – Presseerzeugnis, in welcher inhaltlichen Form und zu welchem Zeitpunkt die gemäß § 13 Ziff. 3 MTV geschützte Nachricht verbreitet wird. Um der Beklagten diese

Entscheidung zu ermöglichen, hätte der Kläger ihr daher seinen konkreten u.-Beitrag zur Kenntnis geben müssen. Dies hat er unstreitig nicht getan.

(4) Die Bewertung ist nicht deshalb eine andere, weil der Kläger selber Teil des Nachrichtengeschehens ist.

Allerdings geht die Kammer davon aus, dass die Meinungsäußerungsfreiheit in besonderer Weise schützenswert ist, soweit es um die Entäußerung höchstpersönlicher Erlebnisse geht. Doch schlägt dies im vorliegenden Fall nicht durch. Denn einerseits erscheint die persönliche Betroffenheit des Klägers nur marginal. Und andererseits hat das Geschehen durchaus Bezug zu dem journalistischen Auftrag des Klägers, da es die Leiterin des Unternehmens betrifft, über dessen Geschäftstätigkeit berichtet werden sollte. Die von § 13 Ziff. 3 MTV geschützten Interessen der Beklagten sind auch in Anbetracht der höchstpersönlichen Betroffenheit des Klägers nicht geringer. Angesichts dieser Umstände ist eine einschränkende Auslegung der Tarifnorm, wonach es ausnahmsweise keiner Erlaubnis für die Verwendung der Nachricht bedarf, hier nicht geboten.

(5) Die Einholung der Einwilligung der Beklagten erscheint auch nicht als bloße Förmerei. Der Kläger hat den konkreten u.-Artikel der Beklagten nicht vorgelegt. Diese kannte in Bezug auf die fragliche Nachricht weder den Ort noch die inhaltliche Gestaltung oder den Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung.

(6) Nicht beantwortet zu werden braucht die Frage, ob die Beklagte die Erlaubnis hätte erteilen müssen. Es kann daher offen bleiben, ob sie ein berechtigtes Interesse an der dauerhaften Unterdrückung der Nachricht geltend machen könnte, etwa zum Schutze ihrer guten Beziehungen in Kreise der Wirtschaft und damit auch zur Erhaltung ihrer Informationsquellen. Ebenfalls kann offen bleiben, ob ein solches Interesse in Einklang mit den von der Beklagten gesetzten "Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit" stünde.

4. Die Abmahnung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu entfernen. Ein solcher Verstoß gegen das Übermaßverbot lässt sich nicht feststellen.

Allerdings ist die Ausübung eines einseitigen Bestimmungsrechts unter Beachtung der vertraglichen Rücksichtspflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) unzulässig, wenn sie der Gegenseite unverhältnismäßig große Nachteile zufügt und andere weniger schwerwiegende Maßnahmen möglich gewesen wären, die den Interessen des Berechtigten ebenso gut Rechnung tragen können oder ihm zumindest zumutbar

sind. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird als Übermaßverbot zur Vermeidung schwerwiegender Rechtsfolgen bei nur geringfügigen Rechtsverstößen verstanden.

Bei der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch den Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber als Gläubiger der Arbeitsleistung zunächst selbst zu entscheiden, ob er ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers missbilligen und eine Abmahnung erteilen will. Eine Abmahnung ist nicht allein deswegen unzulässig, weil der Arbeitgeber auch über den erhobenen Vorwurf hinwegsehen könnte (BAG 31.08.1994 – 7 AZR 893/93, juris).

Es ist der Beklagten nicht verwehrt, deutlich zu machen, dass sie künftige Verletzungen der Pflicht des Klägers aus § 13 Ziff. 3 MTV nicht hinnimmt. Dies gilt angesichts der Meinungsverschiedenheit der Parteien über diese Pflicht auch in Ansehung des Umstands, dass von der Abmahnung die Meinungsäußerungsfreiheit des Klägers betroffen ist. Immerhin hatte der Chefredakteur den Kläger zuvor auf seine Vertragspflichten hingewiesen und der Kläger sich darüber bewusst hinweggesetzt.

Ferner steht der Abmahnung nicht entgegen, dass ein anderer Redakteur der Beklagten einen Blogartikel in einem anderen Medium ohne Rücksprache mit der Redaktion und ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen verfasst haben soll, wie der Kläger geltend macht. Hier ist schon nicht erkennbar, ob es in dem Artikel überhaupt um Nachrichten ging, die dem Redakteur bei seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordenen sind. Ferner ist über die Art der etwaigen Nachricht und eine etwa vorausgegangene Diskussion mit dem Chefredakteur nichts bekannt.

Schließlich ist das Abmahnungsschreiben auch in seiner Form nicht zu beanstanden.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere

Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Quecke

Michel

Müsgen

Beglaubigt

Gollin-Neuhaus
Regierungsbeschäftigte

