

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 15. Juni 2021
- 9 AZR 413/19 -
ECLI:DE:BAG:2021:150621.U.9AZR413.19.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 24. August 2018
- 4 Ca 3038/18 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 26. Juni 2019
- 4 Sa 970/18 -

Entscheidungsstichworte:

Abmahnung - Nebentätigkeit eines Zeitschriftenredakteurs - Meinungs-
und Pressefreiheit

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 413/19
4 Sa 970/18
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Juni 2021

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 15. Juni 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber und den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Heilmann und Neumann-Redlin für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Juni 2019 - 4 Sa 970/18 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. April 1987 als Redakteur für die Zeitschrift „W“ beschäftigt. Vom 11. bis zum 19. September 2017 nahm er im Rahmen einer Dienstreise in die USA an der Standorteröffnung eines deutschen Unternehmens teil, um darüber für die Beklagte zu berichten. In seinem Artikel beschrieb der Kläger einen Vorfall, der sich während der Eröffnungsveranstaltung am abendlichen Buffet zwischen ihm und der ausrichtenden Unternehmerin im Beisein von Redakteuren anderer Zeitschriften zugetragen hatte. Auf seine Bemerkung, er verzichte darauf, etwas zu essen, da er „zu viel Speck überm Gürtel“ habe, kniff die Unternehmerin dem Kläger in die Hüfte. Die Online-Redaktion strich diese Passage aus dem Bericht des Klägers, den die Beklagte in der gekürzten Fassung am 13. September 2017 veröffentlichte. 2

Im Dezember 2017 fragte der Kläger den Chefredakteur, ob der Vorfall nicht doch noch im Rahmen der „#MeToo-Debatte“ veröffentlicht werden könne. Dies lehnte der Chefredakteur ab. Der Ankündigung des Klägers, den Beitrag anderweitig zu publizieren, begegnete der Chefredakteur mit einem Hinweis auf das Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag der Parteien; der Kläger möge Rücksprache beim Leiter Personal und Recht nehmen. 3

Im März 2018 erschien - ohne vorherige Unterrichtung der Beklagten - in der „T“ („t“) ein Beitrag des Klägers mit dem Titel „Ran an den Speck“. Darin 4

schilderte der Kläger den Vorfall am Buffet, ohne Ort und Zeit des Geschehens sowie den Namen der Unternehmerin zu nennen. Der Artikel war mit dem Hinweis versehen, dass der Kläger regelmäßig als Journalist über Wirtschaftsthemen berichte.

Die Beklagte erteilte dem Kläger mit Schreiben vom 14. März 2018 eine Abmahnung, weil er es unterlassen hatte, vor der Veröffentlichung die schriftliche Einwilligung der Chefredaktion einzuholen, und kündigte an, der Kläger müsse mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen, sollte sich das von ihr gerügte Verhalten wiederholen oder der Kläger „in ähnlicher Art und Weise gegen ... arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen ...“.

5

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für Redakteurinnen/Redakteure an Zeitschriften idF vom 4. November 2011 (*iF MTV*) Anwendung. Darin heißt es ua.:

6

„§ 12

Urheberrecht

1. Umfang der Urheberrechtsübertragung

Die/der Redakteurin/Redakteur räumt dem Verlag das ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Recht ein, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechtsgesetzes, die sie/er in der Erfüllung ihrer/seiner vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erworben hat, vom Zeitpunkt der Rechtsentstehung an zu nutzen. ...

...

5. Rückrufsrecht

Übt der Verlag das Recht gem. Ziff. 1, 3 nicht oder nur unzureichend aus, so kann die/der Redakteurin/Redakteur das Nutzungsrecht frühestens zwölf Monate nach Ablieferung des Beitrags zurückrufen. ...

Der Rückruf kann erst erklärt werden, nachdem die/der Redakteurin/Redakteur dem Verlag unter Ankündigung des Rückrufs eine angemessene Frist, die nicht mehr als drei Monate zu betragen braucht, zur Ausübung der Rechte gem. Ziff. 1, 3 bestimmt hat.

Der Bestimmung der Frist bedarf es nicht, wenn die Ausübung der Rechte gem. Ziff. 1, 3 dem Verlag unmöglich ist oder von ihm verweigert wird, oder wenn durch die Gewährung einer Frist überwiegende Interessen der/des Redakteurin/Redakteurs gefährdet werden.

Die/der Redakteur darf nach erfolgtem Rückruf ihre/seine Rechte nur verwerten, wenn dies den berechtigten Interessen des Verlags nicht abträglich ist.

...

§ 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.“

Nr. 10 Abs. 3 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags vom 5. Januar 1987 (*iF Arbeitsvertrag*) verlangt anstelle der schriftlichen Einwilligung des Verlages die Einwilligung der Chefredaktion. Darüber hinaus lautet der Arbeitsvertrag auszugsweise:

7

„2

VERPFLICHTUNG DES REDAKTEURS

...

Der Redakteur ist zur Einhaltung der von dem Verlag festgelegten Grundsätze, Aufgaben oder Zielsetzungen der Zeitschrift verpflichtet.“

In den vom Verlag für die W gesetzten „Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit“ (iF Unabhängigkeitsregelungen) heißt es einleitend ua.: 8

„Die nachfolgenden Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit in der Redaktion ‚W‘ sind Leitlinien für professionelles und ethisch einwandfreies Verhalten bei der Arbeit in einem Medienunternehmen. Sie sichern durch das Streben nach hoher Qualität und hohem intellektuellen Standard, nach Objektivität, Wahrhaftigkeit und Fairness in der Berichterstattung die vom Verleger nach außen garantierte Unabhängigkeit der Redaktion von Interessen und Einflüssen Dritter, beispielweise politischer Parteien.

Von existenzieller Bedeutung ist das Vertrauen der LeserInnen und der Öffentlichkeit in die Unabhängigkeit und Integrität des Objekts ‚W‘. Dies setzt insbesondere voraus, dass

- ...
- veröffentlichte Analysen auf der bestmöglichen unabhängigen Beurteilung der Fakten und nicht auf Vorlieben der sie verfassenden JournalistInnen oder den Präferenzen von Informationsquellen und Anzeigenkunden beruhen;
- ...
- sich hinter der journalistischen Arbeit keine verdeckten Absichten oder Gefälligkeiten verbergen.“

Ziff. 5 der Unabhängigkeitsregelungen bestimmen: 9

„Einladungsreisen auf Kosten von Unternehmen, Parteien oder Institutionen bedürfen der vorherigen Zustimmung (Einwilligung) der Chefredaktion. Entscheidend für die Einwilligung sind der Nachrichtenwert für die W, der nach dem Programm und der Teilnehmerliste abgeschätzt wird, die Gewährleistung der Unabhängigkeit und Objektivität der Berichterstattung sowie der kritischen Analyse und Kommentierung.“

Mit der Klage begehrt der Kläger die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte. Er hat im Wesentlichen die Auffassung vertreten, der Erlaubnisvorbehalt in § 13 Ziff. 3 MTV verletze ihn als Redakteur in seiner durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Berufsfreiheit sowie in den weiteren Grundrechten 10

auf freie Meinungsäußerung und Pressefreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG, außerdem in seinen Rechten aus Art. 10 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Es sei nicht erforderlich gewesen, die Einwilligung der Chefredaktion einzuholen, nachdem die Beklagte eine Veröffentlichung endgültig abgelehnt habe. Zudem sei es ihm aus zeitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen, die Einwilligung erforderlichenfalls gerichtlich einzuklagen. Die Veröffentlichung der Nachricht stehe mit den von der Beklagten selbst gesetzten „Regelungen zur Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit“ in Einklang. Die Abmahnung sei jedenfalls angesichts der langjährigen störungsfreien Vertragsdauer unverhältnismäßig.

Der Kläger hat beantragt, 11
die ihm mit Schreiben vom 14. März 2018 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Abmahnung sei gerechtfertigt, weil der Kläger seine Pflichten aus § 13 Ziff. 3 MTV bewusst verletzt und gegen das Konkurrenzverbot verstoßen habe. Aus der persönlichen Betroffenheit des Klägers und dessen Wunsch nach einer Verbreitung der Nachricht resultiere kein überwiegendes Interesse, die Nachricht zu verwerten. 12

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist nicht begründet. 14

- A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Abmahnung vom 14. März 2018 sei gerechtfertigt, weil der Kläger es entgegen § 13 Ziff. 3 MTV iVm. § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags unterlassen habe, für die Veröffentlichung des Artikels in der „T“ („t“) die Einwilligung der Chefredaktion einzuholen. Der tarifliche Einwilligungsvorbehalt verletze ihn nicht in seinen Grundrechten. Die Einholung der Einwilligung sei nicht entbehrlich gewesen, denn der Kläger habe die Beklagte vor der Veröffentlichung über Ort, Zeit und inhaltliche Gestaltung des Artikels nicht unterrichtet. Die Abmahnung sei verhältnismäßig, weil der Kläger sich bewusst über seine Vertragspflichten hinweggesetzt habe, indem er die Nachricht trotz der vorangegangenen Hinweise des Chefredakteurs verwertet habe. 15
- B. Diese Begründung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 16
- I. Arbeitnehmer können in entsprechender Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt (*st. Rspr., zB BAG 18. Oktober 2017 - 10 AZR 330/16 - Rn. 83, BAGE 160, 296; 20. Januar 2015 - 9 AZR 860/13 - Rn. 31; 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11 - Rn. 13 mwN, BAGE 142, 331*). 17
- II. Danach hat der Kläger keinen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 14. März 2018 aus seiner Personalakte. Diese ist, wie die Vorinstanzen zu Recht erkannt haben, formell und materiell nicht zu beanstanden. 18
1. Die Abmahnung ist hinreichend bestimmt. Sie bezeichnet das beanstandete Verhalten des Klägers, das als solches außer Streit steht, konkret und enthält keine nur pauschalen Vorwürfe (*vgl. BAG 27. November 2008 - 2 AZR 675/07 - Rn. 17*). 19

2. Der Kläger hat seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, indem er es entgegen § 13 Ziff. 3 MTV unterlassen hat, vor der Veröffentlichung seines Gastbeitrags in der t die Einwilligung der Chefredaktion einzuholen. Die Beklagte war deshalb berechtigt, ihn mit der Abmahnung auf seine Pflichtverletzung hinzuweisen, ihn für die Zukunft zu einem vertragsgetreuen Verhalten aufzufordern und ihm für den Wiederholungsfall individualrechtliche Konsequenzen anzukündigen (*zur Rüge-, Dokumentations- und Warnfunktion einer Abmahnung vgl. BAG 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11 - Rn. 20, BAGE 142, 331*). 20
- a) Der MTV findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit auf das Arbeitsverhältnis Anwendung (§ 4 Abs. 1 TVG). 21
- b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen des in § 13 Ziff. 3 MTV geregelten tariflichen Einwilligungsvorbehalts erfüllt sind. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung von § 13 Ziff. 3 MTV, die einer uneingeschränkten Kontrolle durch das Revisionsgericht unterliegt (*st. Rspr., vgl. hierzu im Einzelnen BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 104/20 - Rn. 24; 11. November 2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 20 f.*), und die auf dieser Grundlage vorgenommene Subsumtion des vorliegenden Sachverhalts unter die Tarifnorm, ist frei von Rechtsfehlern. 22
- aa) Der Kläger verwertete mit dem in der t veröffentlichten Artikel eine ihm bei seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordenen Nachricht. 23
- (1) Mit der Schilderung des Vorfalls in seinem Gastbeitrag hat der Kläger einen Sachverhalt mitgeteilt und damit eine „Nachricht“ iSv. § 13 Ziff. 3 MTV. Dem Nachrichtencharakter der Schilderung steht nicht entgegen, dass der Kläger Teil des Geschehens war. Ob der Sachverhalt von einem unbeteiligten Beobachter oder von einer selbst beteiligten Person mitgeteilt wird, ist für die Einordnung als „Nachricht“ iSv. § 13 Nr. 3 MTV unerheblich. Es muss sich nicht, wie der Kläger meint, um ein Geschehen handeln, das Dritte erlebt oder dem Redakteur mitgeteilt haben. 24

- (2) Die Nachricht ist dem Kläger „bei ... seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt geworden“, auch wenn sie nur ein Randgeschehen betrifft. Die Abendveranstaltung war Teil der Standorteröffnung, über die der Kläger im Auftrag der Beklagten berichten sollte. 25
- (3) Der Kläger hat die Nachricht unter seinem Namen im Rahmen seines in der t erschienenen Artikels anderweitig verwertet. Er hat damit keinen allgemeinen Debattenbeitrag geleistet, der auf ein fiktives Geschehen Bezug nimmt, sondern den Vorfall konkret geschildert, als Aufhänger benutzt und dabei auf die Prominenz der Hauptakteurin abgestellt. Der Artikel schildert den Anlass und die Umstände des Firmenevents verbunden mit Angaben zum einladenden Unternehmen und schließt mit dem Hinweis, dass der Kläger regelmäßig als Journalist über Wirtschaftsthemen berichtet. Der Beitrag kann, obwohl Ort und Zeit des Geschehens sowie der Name der Unternehmerin nicht genannt sind, von Interessierten - wie der Kläger selbst einräumt - durch eine Recherche im Internet unter Zuhilfenahme der Berichterstattung in der W dem konkreten Vorfall zugeordnet werden. 26
- bb) Soweit Nr. 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrags die Ausübung des Einwilligungsvorbehalts der Chefredaktion überträgt, handelt es sich um eine innerorganisatorische Aufgabenzuweisung, die von den tariflichen Vorgaben nicht abweicht. 27
- cc) Es bedarf keiner Entscheidung, ob der Rückfall eines Nutzungsrechts nach § 12 Ziff. 5 MTV zu einer Einschränkung des in § 13 Ziff. 3 MTV geregelten Erlaubnisvorbehalts führen kann. Ausgehend von den mit der Revision nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat gemäß § 559 Abs. 2 ZPO gebunden ist, sind die Voraussetzungen von § 12 Ziff. 5 MTV nicht erfüllt. Der Kläger hat der Beklagten keinen Beitrag iSv. § 12 Ziff. 1 MTV abgeliefert, auf den sich ein Rückruf beziehen könnte. Sähe man einen solchen in dem Bericht, den der Kläger ursprünglich über die Veranstaltung verfasste und an die Online-Redaktion der W übersandte, wären die Voraussetzungen von § 12 Ziff. 5 MTV ebenfalls nicht erfüllt. Die für den Rückruf maßgebliche Frist von zwölf Monaten nach Ablieferung des Beitrags war zum Zeitpunkt 28

der Veröffentlichung des Gastbeitrags nicht abgelaufen. Zudem hat der Kläger gegenüber der Beklagten keinen Rückruf erklärt.

c) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten aus § 13 Ziff. 3 MTV verletzt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Kläger war nach der tariflichen Regelung verpflichtet, dem Verlag durch Einholung der schriftlichen Einwilligung die beabsichtigte Verwertung der Nachricht in seinem Gastbeitrag anzuzeigen. Diese Anzeigepflicht hat der Kläger nicht erfüllt. Keiner Entscheidung bedarf es, ob der Verlag - eine den tariflichen Anforderungen entsprechende Anzeige der beabsichtigten Verwertung vorausgesetzt - berechtigt gewesen wäre, die Einwilligung zu versagen. 29

aa) § 13 Ziff. 3 MTV begründet mit dem Einwilligungsvorbehalt eine Anzeigepflicht des Redakteurs, denn die Einholung der schriftlichen Einwilligung des Verlags setzt notwendigerweise dessen Unterrichtung über die beabsichtigte Verwertung der Nachricht voraus. Zum anderen räumt die tarifliche Bestimmung dem Verlag das Recht ein, die Verwertung zu untersagen, indem er die Einwilligung nicht erteilt. Die mit § 13 Ziff. 3 MTV begründeten Pflichten des Redakteurs und die Rechte des Verlags werden jedoch durch § 13 Ziff. 1 Halbs. 2 MTV begrenzt. Sie setzen ein berechtigtes Interesse des Verlags voraus und entfallen, wenn überwiegend schutzwürdige Interessen des Redakteurs und/oder der Öffentlichkeit an der unmittelbaren Verwertung der Nachricht bestehen. 30

(1) Für diese Auslegung der Tarifbestimmung spricht bereits die Systematik der tariflichen Regelung (*zu den Grundsätzen der Auslegung von Tarifverträgen vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 104/20 - Rn. 29 mwN*). Denn § 13 Abs. 3 MTV legt selbst nicht fest, unter welchen Voraussetzungen die Einwilligung durch den Verlag zu erteilen ist bzw. versagt werden kann. Die Bedingungen hierfür ergeben sich erst aus der Grundregelung des § 13 Ziff. 1 MTV, die für alle Nebentätigkeiten gilt und nur zurücktritt, wenn § 13 Ziff. 2 und Ziff. 3 MTV als speziellere Regelungen von ihr abweichen. 31

(2) Dieses Verständnis wird durch eine gesetzeskonforme Auslegung des § 13 Ziff. 3 MTV bestätigt. Tarifnormen sind möglichst so auszulegen, dass sie 32

nicht im Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen und damit Bestand haben (*st. Rspr., vgl. BAG 1. Dezember 2020 - 9 AZR 104/20 - Rn. 29 mwN*). Eine rechtfertigungslose Beschränkung oder Untersagung des Rechts, eine Nebentätigkeit - wie vorliegend in Gestalt der anderweitigen Verwertung einer Nachricht iSv. § 13 Ziff. 3 MTV im Rahmen einer journalistischen und publizistischen Nebentätigkeit - auszuüben, wäre mit den Grundrechten eines Redakteurs nicht zu vereinbaren.

(a) Die Tarifvertragsparteien als Normgeber sind bei der tariflichen Normsetzung zwar nicht unmittelbar, jedoch mittelbar grundrechtsgebunden. Die Grundrechte wirken nicht nur als Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat, sondern verpflichten in ihrer Schutzfunktion den Staat dazu, die Rechtsordnung in einer Weise zu gestalten, dass die einzelnen grundrechtlichen Gewährleistungen auch im Zivilrecht wirksam werden können (*st. Rspr., ausführlich BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 19 ff., BAGE 169, 163; vgl. auch BAG 19. November 2020 - 6 AZR 449/19 - Rn. 21 mwN; 2. September 2020 - 5 AZR 168/19 - Rn. 21 mwN; 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 28*). 33

(b) Die Gerichte sind verpflichtet, bei der Auslegung und Anwendung von Rechtsnormen kollidierende Grundrechtspositionen unterschiedlicher Grundrechtsträger in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz so in Ausgleich zu bringen, dass sie für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden (*vgl. für die st. Rspr. BVerfG 9. Juli 2020 - 1 BvR 719/19 ua. - Rn. 9; 6. November 2019 - 1 BvR 16/13 - Rn. 76; BVerfGE 152, 152; 11. April 2018 - 1 BvR 3080/09 - Rn. 32 mwN, BVerfGE 148, 267; vgl. auch BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 22, BAGE 169, 163; 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 34 mwN, BAGE 163, 144*). Zwar steht den Tarifvertragsparteien als selbstständigen Grundrechtsträgern bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu, über den Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien nicht in gleichem Maß verfügen. Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Re- 34

gelungsfolgen zu beurteilen sind. Sie verfügen über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung und sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt (vgl. BAG 2. September 2020 - 5 AZR 168/19 - Rn. 22; 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 39 ff. mwN; 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 26 mwN, aaO). Die objektive Schutzfunktion der Grundrechte verpflichtet die Gerichte aber dazu, solchen Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheitswidrigen Differenzierungen führen oder eine unangemessene Beschränkung eines grundrechtlichen Freiheitsrechts zur Folge haben (vgl. BAG 26. April 2017 - 10 AZR 856/15 - Rn. 29; 17. Juni 2009 - 7 AZR 112/08 (A) - Rn. 31, BAGE 131, 113; 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - zu B II 2 c der Gründe, BAGE 111, 8). Die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaften können sich durch ihren Beitritt zur Gewerkschaft weder einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung noch jeder Einschränkung ihrer Freiheitsrechte in Tarifnormen unterwerfen (vgl. BAG 9. Dezember 2020 - 10 AZR 334/20 - Rn. 30).

(c) § 13 Ziff. 3 MTV gewährleistet in der gefundenen Auslegung einen Ausgleich der kollidierenden Grundrechtspositionen von Verlag und Redakteur nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz. 35

(aa) Die Verpflichtung des angestellten Redakteurs, seinen Verlag vor der Verwertung einer Nachricht iSv. § 13 Ziff. 3 MTV im Rahmen eines Gastbeitrags in einer anderen Zeitschrift zu unterrichten, und ihn aufzufordern, die Einwilligung zur Verwertung zu erteilen, berührt die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Berufsfreiheit des Redakteurs. Dieses Grundrecht schützt die Freiheit der Auswahl und der Ausübung von erwerbsbezogenen Tätigkeiten in allen denkbaren Formen als Teilhabe am Wettbewerb (vgl. BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 23/19 - Rn. 20 ff., BAGE 169, 180; ErfK/Schmidt 21. Aufl. GG Art. 12 Rn. 9). Zugleich schränkt der tarifliche Einwilligungsvorbehalt die Meinungs- und Pressefreiheit des Redakteurs ein. Die Verbreitung von Berichten über Vorgänge des öffentlichen Lebens unterfällt der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG; 36

sie schützt die Verbreitung von Meinungen und Tatsachen ohne Rücksicht auf Form und Kommunikationsmittel (*BGH 10. November 2020 - VI ZR 62/17 - Rn. 23*). Mit der Pressefreiheit nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG, die als subjektives Recht sowohl dem Verleger als auch dem Redakteur zusteht (*vgl. BVerfG 25. Januar 1984 - 1 BvR 272/81 - zu C II 3 a der Gründe, BVerfGE 66, 116; Maunz/Dürig/Grabenwarter GG Stand Januar 2018 Art. 5 Abs. 1, Abs. 2 Rn. 308*), wird die Presse über die Meinungsäußerungsfreiheit hinaus in ihrer institutionellen Eigenständigkeit geschützt. Sie reicht von der Beschaffung der Informationen bis zu deren Verbreitung (*BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 16/13 - Rn. 93, 111, BVerfGE 152, 152*).

(bb) Im Verhältnis zwischen Verlag und Redakteur ist die Schutzfunktion der Grundrechte aus Art. 12 Abs. 1 GG und Art. 5 Abs. 1 Satz 1 und 2 GG iSd. Ausstrahlungswirkung zu beachten (*vgl. BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 563/18 - Rn. 22, BAGE 169, 163; 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 18; 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 - Rn. 34 mwN, BAGE 163, 144; 5. Dezember 2019 - 2 AZR 240/19 - Rn. 83*). Die Verpflichtung des Redakteurs zur Anzeige der Verwertung bedarf aus diesen Gründen, wie auch die Untersagung der Verwertung, einer Rechtfertigung (*vgl. BAG 19. Dezember 2019 - 6 AZR 23/19 - Rn. 19, 21 ff., BAGE 169, 180*). Diese kann sich insbesondere aus den Rechten des Verlags aus Art. 12 Abs. 1 GG und dem Gebot der Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB) ergeben, an das der Redakteur aufgrund der Eingehung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Verlag gebunden ist. Denn die Grundrechte aus Art. 12 Abs. 1 GG und Art. 5 Abs. 1 GG sind nicht schrankenlos gewährleistet, sondern können durch die allgemeinen Gesetze beschränkt werden (*vgl. zu Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG BAG 5. Dezember 2019 - 2 AZR 240/19 - Rn. 95*). Presseunternehmen arbeiten nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen und in privatrechtlichen Organisationsformen; sie stehen miteinander in geistiger und wirtschaftlicher Konkurrenz (*BVerfG 25. Januar 1984 - 1 BvR 272/81 - zu C II 3 a der Gründe, BVerfGE 66, 116*). Ein Redakteur, der während des bestehenden Arbeitsverhältnisses Konkurrenzaktivitäten entfaltet, verstößt gegen seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Verlags aus § 241 Abs. 2 BGB. Es handelt sich in der Regel um eine erhebliche Pflichtverletzung, die „an sich“ geeignet ist,

37

eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (*BAG 23. Oktober 2014 - 2 AZR 644/13 - Rn. 27, BAGE 149, 367; 28. Januar 2010 - 2 AZR 1008/08 - Rn. 20*). Außerhalb der Arbeitszeit steht dem Redakteur die Verwendung seiner Arbeitskraft zwar grundsätzlich frei, er hat jedoch jede Nebentätigkeit zu unterlassen, die gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot verstößt (*vgl. hierzu im Einzelnen BAG 23. Oktober 2014 - 2 AZR 644/13 - Rn. 27 ff.; 16. Januar 2013 - 10 AZR 560/11 - Rn. 14 ff.; vgl. auch BAG 13. Mai 2015 - 2 ABR 38/14 - Rn. 21, BAGE 151, 317 mwN*). Dabei ist dem Redakteur aufgrund des Wettbewerbsverbots nicht nur eine Konkurrenz­­tätigkeit im eigenen Namen und Interesse untersagt. Es ist ihm ebenso wenig gestattet, einen Wettbewerber des Verlags zu unterstützen (*st. Rspr. BAG 29. Juni 2017 - 2 AZR 597/16 - Rn. 15, BAGE 159, 278*).

(cc) Das Interesse des Verlags, die Unterstützung einer anderen Zeitschrift durch einen Gastbeitrag des angestellten Redakteurs zu vermeiden, überwiegt daher, wenn in dem Beitrag Nachrichten verwertet werden, die dem Redakteur bei seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt geworden sind, regelmäßig das Interesse des Redakteurs an der unmittelbaren Verwertung der Nachricht. Dies gilt unabhängig davon, ob der Verlag bei objektiver Betrachtung ein berechtigtes Interesse daran hat, seine Einwilligung zu versagen oder der Redakteur eine Erklärung iSv. § 13 Ziff. 3 MTV verlangen kann. Denn erst durch die Anzeige wird der Verlag in die Lage versetzt zu prüfen, ob die beabsichtigte Verwertung der Nachricht seine Interessen iSv. § 13 Ziff. 1 MTV beeinträchtigen könnte (*vgl. BAG 13. Mai 2015 - 2 ABR 38/14 - Rn. 43, BAGE 151, 317*) und er ggf. eine Verwertung - wenn erforderlich, unter Ausschöpfung seiner rechtlichen Möglichkeiten - verhindern möchte. Dahinter muss das Interesse des Redakteurs, die Nachricht ohne vorherige Einbindung des Verlags zu veröffentlichen, regelmäßig zurücktreten.

38

(dd) Zu einem anderen Abwägungsergebnis kann es führen, wenn bei einer objektiven Betrachtung und unter Beachtung aller Umstände des Einzelfalls ausnahmsweise ein besonders gesteigertes Interesse des Redakteurs oder der Öffentlichkeit an der Verwertung der Nachricht besteht. Geht es bei der Nachricht

39

um einen Vorfall, der den Redakteur selbst betrifft und dessen Persönlichkeitsrecht tangiert, ist das Interesse des Redakteurs unter Beachtung des Gewichts, das der Beeinträchtigung bei einer objektiven Betrachtung beizumessen ist, zu würdigen. Auch das Interesse der Öffentlichkeit ist unter Berücksichtigung der Intensität des Eingriffs zu beurteilen. Dabei kann von Bedeutung sein, ob es sich bei dem Verursacher des Eingriffs um eine Person des öffentlichen Lebens handelt (vgl. *BGH 10. November 2020 - VI ZR 62/17 - Rn. 23 ff.*).

(d) Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) vermittelt einem Redakteur keinen Schutz, der - als Ergebnis einer völkerrechtsfreundlichen Auslegung der Grundrechte - zu einer einschränkenden Auslegung oder der Nichtanwendung von § 13 Ziff. 3 iVm. § 13 Ziff. 1 MTV führen könnte. 40

(aa) Die EMRK steht zwar innerstaatlich im Rang eines Bundesgesetzes und damit unter dem Grundgesetz. Sie ist jedoch unter Beachtung der Interpretation, die sie durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) erfahren hat, bei der Auslegung der Grundrechte und rechtsstaatlichen Grundsätze des Grundgesetzes heranzuziehen. Diese Bedeutung beruht auf der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes und seiner inhaltlichen Ausrichtung auf die Menschenrechte. Eine Heranziehung als Auslegungshilfe verlangt keine vollständige Harmonisierung der Aussagen des Grundgesetzes mit denen der Europäischen Menschenrechtskonvention, sondern ein Aufnehmen ihrer Wertungen (vgl. *BVerfG 12. Juni 2018 - 2 BvR 1738/12 - Rn. 126 ff., BVerfGE 148, 296; vgl. auch BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 16/13 - Rn. 57, 58, 62; BVerfGE 152, 152*). Die völkerrechtsfreundliche Auslegung darf nicht zu einer Beschränkung des durch das Grundgesetz gewährleisteten Grundrechtsschutzes führen. Das schließt auch Art. 53 EMRK aus (*BVerfG 4. Mai 2011 - 2 BvR 2333/08 ua. - [Sicherungsverwahrung] Rn. 93 f. mwN, BVerfGE 128, 326; BAG 20. November 2012 - 1 AZR 611/11 - Rn. 69, BAGE 144, 1*). 41

(bb) Der Schutzbereich von Art. 10 EMRK erfasst auch Arbeitsverhältnisse zwischen Privaten (*EGMR 16. Februar 2021 - 23922/19 -*). Die Bestimmung dient ua. dem Schutz der Meinungs- und Pressefreiheit von Redakteuren im Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber, gewährleistet beides aber nicht schrankenlos. Bei der 42

Schrankenbestimmung sind nach Art. 10 Abs. 2 EMRK die (Grund)Rechte des Redakteurs und seines Arbeitgebers gegeneinander abzuwägen. Wegen der Aufgabe von Journalisten, für die öffentliche Meinungsbildung Informationen und Ideen zu verbreiten, dürfen Verschwiegenheits- oder Vertraulichkeitsverpflichtungen - wie sie für den angestellten Redakteur aus § 13 Ziff. 3 MTV resultieren können - nicht bedingungslos angewendet werden. Sie müssen gegen die öffentliche Funktion und Unabhängigkeit der Presse abgewogen werden. Dabei ist ua. zu berücksichtigen, ob eine Veröffentlichung (erst) nach einer vorangegangenen internen Thematisierung erfolgt ist (*vgl. EGMR 21. Oktober 2014 - 73571/10 - Rn. 34*). Die Verpflichtung des Redakteurs, dem Verlag die beabsichtigte Verwertung entsprechend den Anforderungen von § 13 Ziff. 3 MTV anzuzeigen und ihn aufzufordern, die Einwilligung zu erteilen, steht danach im Einklang mit Art. 10 EMRK, denn sie entfällt unter Beachtung von § 13 Ziff. 1 Halbs. 2 MTV, wenn ein überwiegendes Interesse des Redakteurs oder der Öffentlichkeit an einer unmittelbaren Verwertung der Nachricht besteht.

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die Bewertung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, indem er entgegen § 13 Ziff. 3 MTV die Veröffentlichung des Vorfalles, der sich bei der Abendveranstaltung zugetragen hat, nicht angezeigt hat, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 43

(1) Dem Berufungsgericht kommt bei der nach § 13 Ziff. 3 iVm. § 13 Ziff. 1 MTV vorzunehmenden Interessenabwägung ein Beurteilungsspielraum zu. Seine entsprechende tatrichterliche Würdigung ist in der Revisionsinstanz lediglich daraufhin zu überprüfen, ob es den Rechtsbegriff der „Beeinträchtigung berechtigter Interessen“ selbst verkannt, bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnormen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist (*BAG 25. April 2018 - 5 AZR 25/17 - Rn. 37, BAGE 162, 340; 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14 - Rn. 36, BAGE 153, 378*) und die Revision zulässige und begründete Verfahrensrügen erhoben hat (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b, § 557 Abs. 3 Satz 2 ZPO; *BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR* 44

535/14 - Rn. 26; 24. September 2015 - 2 AZR 562/14 - Rn. 48 f., BAGE 152, 345).

- (2) Dieser Überprüfung hält die angefochtene Entscheidung stand. 45
- (a) Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Würdigung den unbestimmten Rechtsbegriff der „Beeinträchtigung berechtigter Interessen“ nicht verkannt und bei der vorzunehmenden Interessenabwägung seinen Beurteilungsspielraum nicht überschritten. Es hat alle im Streitfall wesentlichen Umstände berücksichtigt, widerspruchsfrei gewürdigt und bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnormen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze nicht verletzt. 46
- (b) Die tatrichterliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Einwilligungsvorbehalt aus § 13 Ziff. 3 MTV bedürfe unter den hier gegebenen Umständen im Lichte der Grundrechte des Klägers keiner Einschränkung, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass die Beklagte ein berechtigtes Interesse an der Einholung der Einwilligung hatte, weil der Kläger die Nachricht in einem Gastbeitrag für ein Konkurrenzunternehmen verwertete. Die Pflicht, der Beklagten die beabsichtigte Verwertung entsprechend den Anforderungen von § 13 Ziff. 3 MTV anzuzeigen und sie aufzufordern, die Einwilligung zu erteilen, belastete den Kläger nur geringfügig. Sie ist nach den rechtsfehlerfreien und nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts weder unter Beachtung des Ausmaßes der mit ihr verbundenen Beeinträchtigungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (*Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG*) des Klägers und des Gewichts seiner persönlichen Betroffenheit durch den Vorfall auf der Abendveranstaltung noch wegen eines besonderen Interesses der Öffentlichkeit an dessen Veröffentlichung entfallen. 47
- (c) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Beklagte sich - für den Kläger erkennbar - nicht ihrer Rechte aus § 13 Ziff. 3 MTV begeben hat, indem sie auf eine Veröffentlichung des Vorfalls in ihren eigenen Medien verzichtete, denn der Chefredakteur hatte den Kläger aufgefordert, er möge vor 48

einer anderweitigen Veröffentlichung ggf. Rücksprache beim Leiter Personal und Recht nehmen.

(d) Nach den zutreffenden Erwägungen des Landesarbeitsgerichts war die Anzeige der beabsichtigten Verwertung - obwohl der Kläger eine anderweitige Veröffentlichung angekündigt hatte - nicht als „bloße Förmerei“ entbehrlich. Der Kläger hat die Beklagte vor der Veröffentlichung des Gastbeitrags über Ort, Zeit und inhaltliche Gestaltung der Veröffentlichung nicht unterrichtet. Erst auf Grundlage dieser Unterrichtung wäre es der Beklagten möglich gewesen, eine Prognose vorzunehmen, inwieweit ihre berechtigten wirtschaftlichen Interessen durch die Veröffentlichung berührt oder beeinträchtigt würden, und zu entscheiden, ob die Voraussetzungen für die Versagung der Einwilligung erfüllt sind. 49

(e) Eine abweichende Bewertung durch das Landesarbeitsgericht war auch nicht mit Blick auf die „innere“ Pressefreiheit des Klägers geboten. Es bedarf im Streitfall keiner Entscheidung, unter welchen Voraussetzungen der angestellte Redakteur abgeleitet aus einer „positiven inneren Pressefreiheit“ die Einwilligung des Verlags zur Verwertung einer Nachricht iSv. § 13 Ziff. 3 MTV beanspruchen kann. Die Pflicht des Klägers, vor der Veröffentlichung des Gastbeitrags die Beklagte über die beabsichtigte Verwertung der Nachricht entsprechend den Anforderungen von § 13 Ziff. 3 MTV zu unterrichten, stellte aufgrund der geringen Belastungen des Klägers, die damit verbunden gewesen wären, das Mindestmaß seiner nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG zu gewährleistenden grundrechtlichen Freiheit (vgl. hierzu *ErfK/Schmidt 21. Aufl. GG Art. 5 Rn. 50; Maunz/Dürig/Grabenwarter GG Stand Januar 2018 Art. 5 Abs. 1, Abs. 2 Rn. 309 ff. jeweils mwN zum Meinungsstand*) nicht in Frage. 50

(3) Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, dass die von der Beklagten für die Zeitung W aufgestellten Unabhängigkeitsregelungen für die Frage, ob der Kläger verpflichtet war, der Beklagten den beabsichtigten Gastbeitrag anzuzeigen, keine Bedeutung zukommt. 51

(a) Derartige Regelungen legen die Tendenz des Presseerzeugnisses fest. Sie können, wenn sie - wie im Streitfall - arbeitsvertraglich in Bezug genommen 52

sind, zu einer Selbstbindung des Verlags führen (vgl. hierzu BAG 19. Juni 2001 - 1 AZR 463/00 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 98, 76; ErfK/Schmidt 21. Aufl. GG Art. 5 Rn. 73 ff.). Weisungen, die im Widerspruch zu der festgelegten Tendenz stehen, muss ein Redakteur nicht befolgen, weil sie den vertraglichen Rahmen überschreiten (ErfK/Schmidt aaO Rn. 75 ff.; Löffler/Dörner/Grund Presserecht 6. Aufl. BT ArbR Rn. 90).

(b) Die Unabhängigkeitsregelungen der W dienen der Wahrung der publizistischen Unabhängigkeit ihrer Redaktion. Sie sollen - soweit vorliegend von Bedeutung - die Unabhängigkeit der Redaktion von Interessen und Einflüssen Dritter sowie die Objektivität der Berichterstattung der Zeitschrift garantieren. Die Frage, ob der Kläger verpflichtet war, vor der Verwertung der hier in Rede stehenden Nachricht in einem Gastbeitrag für eine andere Zeitung die Beklagte zu unterrichten und deren Einwilligung einzuholen, berühren die Unabhängigkeitsregelungen nicht. Sie können deshalb insoweit auch keine Bindungswirkungen entfalten. 53

(4) Die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, weil es die von ihm benannten Zeugen B und M nicht zu der Frage vernommen habe, welchen Einfluss die Unternehmerin über den Unternehmenssprecher auf das Unterlassen der Veröffentlichung des Vorfalls durch die Beklagte genommen habe, ist unzulässig. 54

(a) Eine Verfahrensrüge iSv. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO muss die Bezeichnung der Tatsachen enthalten, die den Mangel ergeben, auf den sich die Rüge stützen will. Dazu muss regelmäßig auch die Kausalität zwischen Verfahrensmangel und Ergebnis des Berufungsurteils dargelegt werden (BAG 3. Dezember 2019 - 3 AZM 19/19 - Rn. 15; 24. Oktober 2019 - 8 AZN 589/19 - Rn. 23 jeweils mwN). 55

(b) Der Kläger zeigt nicht auf, inwieweit die Motive der Beklagten, den Vorfall selbst nicht zu veröffentlichen, für die Pflicht des Klägers, die beabsichtigte Verwertung der Nachricht anzuzeigen, von Bedeutung wären und ausgehend von 56

der Argumentationslinie des Landesarbeitsgerichts möglicherweise zu einem abweichenden Ergebnis der Interessenabwägung hätten führen können. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist - worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend abstellt - nicht, ob der Kläger einen Anspruch darauf gehabt hätte, dass die Beklagte die Nachricht in ihren eigenen Medien veröffentlicht, oder ob sie verpflichtet gewesen wäre, die Einwilligung zu seinem Gastbeitrag zu erteilen. Entscheidungserheblich ist vorliegend allein, ob die Erfüllung der Anzeigepflicht aus § 13 Ziff. 3 MTV von vornherein entbehrlich war. Dies ist hier nicht der Fall.

3. Die Abmahnung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit aus der Personalakte des Klägers zu entfernen. 57

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Beklagte ausgehend von der Rüge-, Dokumentations- und Warnfunktion einer Abmahnung (vgl. BAG 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11 - Rn. 20, BAGE 142, 331) berechtigt war, den Kläger abzumahnern und auf diese Weise deutlich zu machen, dass sie gleichartige Pflichtverletzungen künftig nicht hinnehmen werde. Das Landesarbeitsgericht hat mit der Bewertung, die Abmahnung - und damit auch die darin enthaltene Kündigungsandrohung - sei verhältnismäßig, weil der Chefredakteur den Kläger zuvor auf seine Vertragspflichten hingewiesen und er sich dennoch bewusst über seine Pflichten aus § 13 Ziff. 3 MTV hinweggesetzt habe, den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum nicht überschritten. Gegen die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die dieser Bewertung zugrunde liegen, hat der Kläger keine gemäß § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO zulässige Verfahrensrüge erhoben. 58

b) Die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe seinen Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) verletzt, weil es bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Abmahnung seine langjährige Betriebszugehörigkeit nicht berücksichtigt habe, ist unzulässig (zu den Anforderungen an eine zulässige Gehörsrüge vgl. BAG 3. Dezember 2019 - 3 AZM 19/19 - Rn. 15; 24. Oktober 2019 - 8 AZN 589/19 - Rn. 23 jeweils mwN). 59

aa) Die Gerichte sind verpflichtet, bei der Entscheidung das Vorbringen der Parteien zur Kenntnis zu nehmen und in Erwägung zu ziehen. Dabei brauchen sie jedoch nicht jedes Vorbringen in den Gründen der Entscheidung ausdrücklich zu behandeln (*BAG 22. März 2005 - 1 ABN 1/05 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 114, 157*). Geht das Gericht jedoch auf einen erkennbar wesentlichen Kern des Tatsachenvortrags einer Partei zu einer Frage, die für das Verfahren von zentraler Bedeutung ist, nicht ein, lässt dies jedenfalls dann auf die Nichtberücksichtigung des Vortrags schließen, wenn dieser vom Rechtsstandpunkt des Gerichts aus nicht unerheblich oder offensichtlich unsubstanziert war oder aus verfahrensrechtlichen Gründen nicht berücksichtigt wurde (*BVerfG 19. Oktober 2004 - 2 BvR 779/04 - zu B I 1 der Gründe; 19. Mai 1992 - 1 BvR 986/91 - zu C III 2 a der Gründe, BVerfGE 86, 133*).

bb) Der Kläger hat entgegen den Anforderungen von § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO (*vgl. hierzu statt vieler BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 712/15 - Rn. 23 f.; 21. Oktober 2014 - 3 AZR 1027/12 - Rn. 42; 28. August 2013 - 10 AZR 323/12 - Rn. 19*) die Entscheidungserheblichkeit seines Vortrags nicht aufgezeigt. Das Landesarbeitsgericht hat sich in den Entscheidungsgründen des Berufungsurteils mit dem Einwand des Klägers, die Abmahnung sei unverhältnismäßig, eingehend auseinandergesetzt. Es hat entscheidend darauf abgestellt, dass sich der Kläger bewusst über seine Pflichten hinweggesetzt habe, und die Abmahnung mit dieser Begründung als verhältnismäßig bewertet. Das Landesarbeitsgericht hat im Tatbestand des Berufungsurteils ausdrücklich erwähnt, dass der Kläger „bei der Beklagten langjährig als Redakteur ... beschäftigt“ ist. Dies belegt, dass es die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers bei der Prüfung, ob die Abmahnung des Klägers gerechtfertigt war, in den Blick genommen hat. Die Nichterwähnung in den Entscheidungsgründen des Berufungsurteils lässt vor diesem Hintergrund allein darauf schließen, dass das Landesarbeitsgericht der Dauer der Vertragsbeziehungen der Parteien für die Frage der Berechtigung der Abmahnung und deren Verhältnismäßigkeit keine ausschlaggebende Bedeutung beigemessen hat, nicht aber, dass es den diesbezüglichen Vortrag des Klägers übergangen hätte.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

62

Kiel

Suckow

Weber

Heilmann

Neumann-Redlin