

Pst ... geheim!

Die Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats



Betriebsratsmitglieder werden von dem Arbeitgeber bisweilen darauf hingewiesen, dass sie Stillschweigen über das soeben Erfahrene zu wahren haben. Gunnar Herget informiert, was es mit der Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats auf sich hat.

Die Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats ergibt sich aus § 79 BetrVG. Danach haben Betriebsratsmitglieder über die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt gewordenen und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichneten Betriebs- sowie Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Die Vorschrift soll zum einen den Arbeitgeber davor schützen, dass er durch die Weitergabe von Betriebs- sowie Geschäftsgeheimnissen etwa an Konkurrenten geschäftliche Nachteile erleidet. Auf der anderen Seite verdeutlicht die Bestimmung, dass der Betriebsrat im Rahmen der ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz zustehenden Unterrichtsansprüche einen Anspruch auf Information über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse hat. Der Arbeitgeber darf die Unterrich-

tung des Betriebsrats also nicht mit dem Hinweis darauf verweigern, dass es sich bei der begehrten Information um ein Betriebs- und/oder Geschäftsgeheimnis handelt.

Gegenstand der Geheimhaltungspflicht

Nur objektive Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterliegen der Schweigepflicht. Das sind Tatsachen, Erkenntnisse oder Unterlagen, die im Zusammenhang mit dem technischen Betrieb oder der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehen, die nur einem begrenzten betrieblichen Personenkreis bekannt – also nicht offenkundig – sind und an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat (so genanntes materielles Geheimnis). Beispiele hierfür sind Kundenlisten, Preiskalkulationen, Herstellungsverfahren sowie Informationen über die Liquidität des Unternehmens.

Hinzukommen muss, dass der Arbeitgeber mittels einer ausdrücklichen Erklärung darauf hingewiesen hat, dass eine bestimmte Tatsache als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis zu betrachten und darüber Stillschweigen zu wahren ist (so genanntes formelles Geheimnis). Diese Erklärung muss hin-

sichtlich des Gegenstandes und des Umfangs der Geheimhaltung klar und deutlich sein. In zeitlicher Hinsicht begründet erst diese Erklärung des Arbeitgebers die Schweigepflicht.

Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber durch eine entsprechende Erklärung nur für materielle Geheimnisse im vorbeschriebenen Sinne – also objektive Geheimnisse, an deren Geheimhaltung er ein berechtigtes Interesse hat – eine Geheimhaltungspflicht begründen kann.

Umfang der Geheimhaltungspflicht

Bei einem Bestehen der Geheimhaltungspflicht existiert ein Offenbarungs- und Verwertungsverbot. Das bedeutet: Die Weitergabe der Information an unberechtigte Dritte sowie die Ausnutzung der Kenntnisse zur Erzielung persönlicher, wirtschaftlicher Vorteile ist untersagt.

Die Verschwiegenheitspflicht trifft sämtliche Mitglieder des Betriebsrats und die Ersatzmitglieder. Eine Geheimhaltungspflicht gemäß § 79 BetrVG besteht nur hinsichtlich solcher Tatsachen, über die der zur Geheimhaltung verpflichtete Personenkreis in seiner Eigenschaft als Mitglied des Betriebsrats Kenntnis erlangt hat. Sie beginnt



Gunnar Herget
ist Fachanwalt
für Arbeitsrecht
in Bochum
www.welkoborsky.de

mit der Übernahme der betriebsverfassungsrechtlichen Funktion.

Die Geheimhaltungspflicht endet nicht mit der Beendigung des Betriebsratsamtes oder mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Sie entfällt erst dann, wenn die Tatsache entweder kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis mehr ist oder wenn die Geheimhaltungsbedürftigkeit vom Arbeitgeber ausdrücklich aufgehoben worden ist.

Die Geheimhaltungspflicht besteht nur gegenüber unberechtigten Dritten, worunter auch die Arbeitnehmer des Betriebs fallen. Im Innenverhältnis zwischen den Betriebsratsmitgliedern besteht die Geheimhaltungspflicht hingegen nicht. Gleiches gilt gegenüber Mitgliedern des Gesamt- sowie des Konzernbetriebsrats. Auch in einem Verfahren vor der Einigungsstelle, vor einer tariflichen Schlichtungsstelle sowie vor einer betrieblichen Beschwerdestelle besteht keine Geheimhaltungspflicht. Schließlich besteht auch gegenüber dem Rechtsanwalt des Betriebsrats keine Geheimhaltungspflicht, da ansonsten eine ordnungsgemäße Beratung und Vertretung des Betriebsrats nicht möglich wäre.

Ob und in welchem Umfang gegenüber der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), den in § 3 Abs. 1 BetrVG genannten Arbeitnehmervertretungen, dem Wirtschaftsausschuss sowie Gewerkschaftsvertretern eine Geheimhaltungspflicht besteht, ist streitig. Gegenüber Letzteren ist die Geheimhaltungspflicht jedenfalls dann zu verneinen, wenn diese im Rahmen der gewerkschaftlichen Zugangs- und Beratungsrechte (vgl. §§ 2, 31 BetrVG) tätig werden. Sofern der Betriebsrat im Zweifel über das Bestehen und den Umfang der Geheimhaltungspflicht gegenüber den vorgenannten Stellen und Personen ist, sollte er – in Anbetracht der drohenden Sanktionen – vor einer Weitergabe von Informationen Rechtsrat einholen.

Weitere Schweigepflichten

Neben der Geheimhaltungspflicht aus § 79 BetrVG können den Betriebsratsmitgliedern weitere Schweigepflichten auferlegt sein. Zu beachten sind hier insbesondere die Schweigepflichten aus § 99 Abs. 1 Satz 3 und § 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG, wonach Betriebsratsmitglieder verpflichtet sind, über die persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten von Arbeitnehmern Still-

schweigen zu bewahren, die ihnen im Rahmen der Beteiligung wegen einer personellen Einzelmaßnahme (z.B. Einstellung, Versetzung, Kündigung) bekannt geworden sind.

Darüber hinaus bestehen weitgehende Verschwiegenheitspflichten nach § 82 Abs. 2 Satz 3 und § 83 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, wenn ein Betriebsratsmitglied von einem Arbeitnehmer zu einem Gespräch mit dem Arbeitgeber oder zur Einsichtnahme in die Personalakte hinzugezogen wird. In diesen Fällen hat das Betriebsratsmitglied über den Inhalt des Gesprächs mit dem Arbeitgeber bzw. über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht ist insofern weitergehend als die sich aus § 79 BetrVG ergebende Geheimhaltungspflicht, als sie gegenüber jedermann gilt. Damit darf sich das vom Arbeitnehmer hinzugezogene Betriebsratsmitglied auch nicht gegenüber anderen Betriebsratsmitgliedern äußern.

Ferner gilt die Vorschrift des § 5 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) auch für Betriebsratsmitglieder. Danach ist es ihnen untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Von diesem Datengeheimnis sind alle personenbezogenen Daten erfasst, also nicht nur Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. An dieser Stelle sei erwähnt, dass der Betriebsrat nicht „Dritter“ im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes ist. Der „Datenfluss“ zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber wird durch das Bundesdatenschutzgesetz nicht eingeschränkt. Das von so manchem Arbeitgeber als Begründung für die unzureichende Unterrichtung des Betriebsrats allzu oft vorgeschobene Argument, einer Weiterleitung der Daten an den Betriebsrat stünde das Bundesdatenschutzgesetz entgegen, ist also unzutreffend.

Schließlich unterliegen auch die Betriebsratsmitglieder der allgemeinen arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitspflicht. Diese umfasst alle Geheimnisse und sonstigen schützenswerten und vertraulichen Angelegenheiten des Betriebs und seiner Arbeitnehmer. Als Arbeitnehmer unterliegen die Betriebsratsmitglieder auch den Verschwiegenheitspflichten nach den §§ 17 ff. UWG

(Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb).

Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht

Eine grobe Verletzung der Geheimhaltungspflicht aus § 79 BetrVG kann gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG zum Ausschluss aus dem Betriebsrat führen. Eine außerordentliche Kündigung wegen der Verletzung der Geheimhaltungspflicht kann hingegen nur im Einzelfall in Betracht kommen, sofern gleichzeitig eine Verletzung der vertraglichen Pflichten vorliegt. Insofern gilt der Grundsatz, dass eine Kündigung aufgrund der Verletzung von Pflichten, die sich aus dem Betriebsratsamt ergeben, nicht in Betracht kommt.

Darüber hinaus können dem Arbeitgeber gegen das die Schweigepflicht verletzende Betriebsratsmitglied nach § 823 Abs. 2 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) Schadensersatzansprüche zustehen, wenn ihm durch den Verstoß ein Schaden entstanden ist. Auf Antrag des Arbeitgebers können Verstöße ge-

„Nur objektive Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterliegen der Schweigepflicht.“

gen § 79 BetrVG auch strafrechtlich verfolgt werden. Die Strafbarkeit der Verletzung von Geheimnissen ist in § 120 BetrVG geregelt.

Fazit

Die Praxis lehrt, dass die Verschwiegenheitspflichten der Betriebsratsmitglieder häufig etwas „stiefmütterlich“ behandelt werden, was zu vermeidbaren Konflikten mit dem Arbeitgeber führen kann. Einerseits haben die Betriebsratsmitglieder zwar ein berechtigtes und nachvollziehbares Interesse, die von Ihnen vertretene Belegschaft so umfassend wie möglich über Betriebsinterna zu informieren. Andererseits drohen den Betriebsratsmitgliedern bei einer Verletzung der ihnen obliegenden Geheimhaltungspflichten nicht unerhebliche Sanktionen. Sofern der Betriebsrat im Zweifel über das Bestehen und den Umfang der Geheimhaltungspflicht gegenüber den vorgenannten Stellen und Personen ist, sollte er daher vor einer Weitergabe von Informationen Rechtsrat einholen. ■