

Betriebsänderung – ein Geheimnis?

ÖFFENTLICHKEIT Eine Betriebsänderung steht an und die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber stocken. Jetzt wäre ein breit angelegter Druck der Öffentlichkeit zum Beispiel über die lokale Presse nicht schlecht. Doch darf der Betriebsrat öffentlich über Betriebsänderungen reden?

VON JAVIER DAVILA CANO

DARUM GEHT ES

1. Betriebsänderungen stellen keine Betriebsgeheimnisse dar.
2. Daher darf der Betriebsrat die Belegschaft vorab informieren.
3. Das gilt nicht für die außerbetriebliche Öffentlichkeit wie die Presse.

In den Medien gibt es regelmäßig Informationen über interne Angelegenheiten und Planungen großer Konzerne, zum Beispiel über geplante Werkschließungen oder Stellenabbau. Es ist kein Geheimnis, dass das »Einschalten der Öffentlichkeit« ein Instrument ist, mit denen Betriebsräte ihre Arbeitgeber unter Druck setzen können. Doch wie weit kann ein Betriebsrat dieses Druckmittel verwenden, ohne sich selbst angreifbar zu machen? Arbeitgeber neigen zunehmend dazu, unter Hinweis auf die Schweigepflicht nach § 79 BetrVG und unter Androhung von Konsequenzen für den Fall des Verstoßes, den Betriebsräten zu verbieten, ihre Belegschaft über interne Vorgänge zu informieren. Doch was darf wem gesagt werden und was nicht?

Gegenstand der Schweigepflicht

Die in § 79 BetrVG geregelte Schweigepflicht für Betriebsratsmitglieder erfasst Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Über Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse darf ein Betriebsrat weder mit »normalen« Betriebsangehörigen – das sind solche, die nicht in einem der in § 79 BetrVG genannten Gremien sind – noch mit Außenstehenden reden. Der Begriff des Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses wird weder im Betriebsverfassungsgesetz noch in anderen Gesetzen definiert. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nicht offenkundig, sondern nur einem eng

begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem bekundeten Willen des Betriebsinhabers geheim gehalten werden sollen, wenn dieser an deren Geheimhaltung ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat.¹ Als Beispiele für Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind zu nennen: Informationen zum technischen Betriebsablauf, insbesondere zur Herstellung und zum Herstellungsverfahren, Diensterrfindungen, Konstruktionsbezeichnungen, Unterlagen über neue technische Verfahren, Modelle, Versuchsprotokolle, chemische Formeln, Rezepturen, Absatzplanung, Vorzugspreise, Kalkulation, Liquidität, Auftragslage, Umsatzhöhe, Kundenlisten.² Der Arbeitgeber muss ein sachliches und objektiv berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung, also zur Anerkennung bestimmter Tatsachen als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis haben. Besteht kein objektives Geheimhaltungsinteresse, so kann eine Angelegenheit nicht willkürlich – etwa durch ihre Bezeichnung als vertrauliche Mitteilung – zum Geschäftsgeheimnis gemacht werden.³

Betriebsänderungen sind nicht pauschal Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse

Der gesamte Gegenstand einer rechtzeitigen Unterrichtung im Sinne des § 111 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über eine nach §§ 111, 112 BetrVG mitbestimmungspflichtige Maßnahme kann gegenüber dem Betriebsrat nicht pauschal zu einem Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis deklariert werden. Das gilt nach zutreffender Auffassung des Landesarbeitsgerichts (LAG)

¹ BAG 10.3.2009 – 1 ABR 87/07.

² LAG Schleswig-Holstein 20.5.2015 – 3 TaBV 35/14.

³ LAG Schleswig-Holstein 20.5.2015 – 3 TaBV 35/14.

Schleswig-Holstein auch, wenn aus einer solchen Maßnahme später in der Umsetzung personelle Vorgänge wie Entlassungen und/oder Versetzungen entstehen. Der Vorgang an sich genießt keinen Geheimschutz. Ein grundsätzliches Verbot, Gegenstand, Verlauf und Ergebnis von Verhandlungen zu offenbaren, lässt sich nicht mit einem berechtigten Geheimhaltungsinteresse eines Unternehmens begründen. Der Gegenstand von Verhandlungen kann nicht uneingeschränkt dem Verschwiegenheitsgebot unterworfen werden.

Kein objektives Geheimhaltungsinteresse

Ein Arbeitgeber hat kein sachlich begründetes, objektiv berechtigtes Geheimhaltungsinteresse daran, dass ein Betriebsrat erst dann mit der Belegschaft kommuniziert, wenn Entscheidungen konkret ausverhandelt sind. Der Betriebsrat muss nicht bis zum Ende von Interessenausgleichsverhandlungen schweigen. Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es, im Rahmen seiner Zuständigkeit die Belegschaft umfassend und grundlegend zu informieren. Die Einhaltung der allgemeinen Überwachungspflichten nach § 75 BetrVG und § 80 BetrVG verlangt zwingend, sich mit den von ihnen zu vertretenden Mitarbeitern auszutauschen. Ein Betriebsrat muss daher ab Beginn der Unterrichtung über konkret geplante Betriebsänderungen mit seinen Wählern und den von ihm vertretenen Arbeitnehmern kommunizieren können, erst recht wenn sie betroffen sind. Anderenfalls kann er seine Mitbestimmungsrechte nicht effektiv und sachgerecht ausüben.⁴ Diese Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein bestätigt, dass Betriebsräte bei Betriebsänderungen die Belegschaft unmittelbar über die Pläne des Arbeitgebers informieren dürfen.

Information betriebsfremder Personen

Die hier zitierte Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein beschäftigt sich aber nicht mit der Frage, ob der Betriebsrat auch mit »betriebsfremden Personen«, beispielsweise mit der Presse über betriebliche Angelegenheiten insbesondere über geplante Betriebsänderungen sprechen darf. Hier ist größte Sorgfalt geboten, denn Betriebsratsmitglieder sind Arbeitnehmer und unterliegen damit

auch ihrer arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitspflicht. Diese beschränkt sich nicht auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sondern erfasst alle Geheimnisse und sonstige schutzwürdige und vertrauliche Angelegenheiten des Betriebs und seiner Arbeitnehmer.⁵ Nach diskussionswürdiger Auffassung des LAG Hamm⁶ stellt die Mitteilung von Informationen aus dem Geschäftsbereich des Arbeitgebers an außenstehende Dritte – in diesem Fall der IG Metall – in der Regel eine schuldhaft Verletzung der dem Arbeitnehmer obliegenden Verschwiegenheitspflicht dar, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann. Auch bei Betriebsratsmitgliedern kann die schwerwiegende Verletzung der Verschwiegenheitspflicht eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.⁷

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Das Hessische LAG hat in einer weiteren Entscheidung zu diesem Thema die Auffassung vertreten, dass es grundsätzlich nicht zu den Aufgaben von Betriebsratsmitgliedern gehört, die außerbetriebliche Öffentlichkeit über Betriebsratsinterna zu unterrichten. Weder aus den in Einzelbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes geregelten besonderen Aufgaben und Befugnissen des Betriebsrats noch insbesondere aus der Aufzählung seiner allgemeinen Aufgaben in § 80 Abs. 1 BetrVG noch aus der Generalklausel über die vertrauensvolle Zusammenarbeit ergibt sich eine Befugnis von Betriebsratsmitgliedern, von sich aus die außerbetriebliche Öffentlichkeit über innerbetriebliche Vorgänge zu unterrichten. Die Verbote aus § 2 Abs. 1 BetrVG richten sich auch gegen einzelne Betriebsratsmitglieder.⁸

Die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft entbindet den Betriebsrat zwar nicht generell von der ihm nach § 79 Abs. 1 BetrVG obliegenden Geheimhaltungspflicht. Soweit die Zusammenarbeit aber die Mitteilung von Betriebsgeheimnissen erforderlich macht, kann der Betriebsrat mit dem zuständigen Gewerkschaftsbeauftragten offen reden, denn dieser ist gemäß § 79 Abs. 2 BetrVG dann ebenfalls zur Geheimhaltung verpflichtet. ◀



Javier Davila Cano, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, CNH-Anwälte in Essen.
www.BR-Anwaelte/Essen

DEFINITION

»Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse« sind nach der Rechtsprechung Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nicht offenkundig, sondern nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem bekundeten Willen des Betriebsinhabers geheim gehalten werden sollen, wenn dieser an deren Geheimhaltung ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat.



ifb
Seminare,
die begeistern

BESUCHEN SIE JETZT UNSERE
AUSBILDUNGSREIHE:

**Der Betriebsrat als
Mitgestalter von
Veränderungsprozessen
im Unternehmen**

Sichern Sie sich diese berufliche
und persönliche Zusatzqualifikation!

Infos und Anmeldung
➔ www.ifb.de/293c



ifb Institut zur Fortbildung
von Betriebsräten KG

4 LAG Schleswig-Holstein 20.5.2015 – 3 TaBV 35/14.

5 Fitting BetrVG, 28. Auflage 2016, § 79, Rdnr. 39.

6 LAG Hamm 22.7.2011 – 10 Sa 381/11.

7 LAG Hamm 22.7.2011 – 10 Sa 381/11.

8 Hessisches LAG 7.3.2013 – 9 TaBV 197/12.