

Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG

Definition von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen:

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts, wird unter dem Begriff des Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses jede im Zusammenhang mit einem Betrieb stehende Tatsache bezüglich der **Wettbewerbsfähigkeit** des Betriebsinhabers verstanden, die **nicht offenkundig**, sondern nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt ist und nach dem Willen des Betriebsinhabers aufgrund eines **berechtigten wirtschaftlichen Interesses** „**ausdrücklich**“ geheimgehalten werden soll.

Hierbei handelt es sich um Tatsachen,

- die **wettbewerbslich relevant** im Zusammenhang mit dem technischen Betrieb oder der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehen und
- die **nicht offenkundig** sind (ist die Angelegenheit bereits einem größeren, nicht abgrenzbaren Personenkreis bekannt oder kann sich jeder Interessierte ohne besondere Mühe Kenntnis verschaffen, liegt kein Geheimnis [mehr] vor) - Grundsatz: „Was schon jeder weiß, ist kein Geheimnis mehr!“ - und
- an deren Geheimhaltung der Betriebsinhaber (Arbeitgeber) ein »**berechtigtes wirtschaftliches Interesse**« hat (das ist dann der Fall, wenn eine Bekanntgabe der Angelegenheit einen Nachteil gegenüber der Konkurrenz oder den Verlust eines Vorteils zur Folge hätte). Kein »berechtigtes« Interesse des Arbeitgebers besteht beispielsweise bei unlauteren und gesetzwidrigen Vorgängen (z.B. Umweltverseuchung durch Überschreitung von Grenzwerten, Herstellung und Vertrieb verbotener Produkte, Steuerhinterziehung, Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen usw.). Und ebenfalls fallen die Auswirkungen unternehmerischer Planungen und Maßnahmen auf die vom Betriebsrat betreuten Arbeitnehmer nicht unter den Begriff „Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse“!
- die vom Arbeitgeber **ausdrücklich** als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet werden (die Bezeichnung einer Angelegenheit als »vertraulich« reicht nicht aus) und

Hinweis: Wenn es nur an einer der vorstehend genannten Voraussetzungen fehlt, liegt kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vor!

Generelle Betrachtung des § 79 BetrVG aus ständiger Rechtsprechung

Mit § 79 BetrVG soll die ungestörte Ausübung des Gewerbes auch gerade aufgrund Dritten nicht zugänglicher Kenntnisse, Erfahrungen und Unterlagen geschützt werden. Das heißt:

- Bei der vom Arbeitgeber als "geheim zu haltende" Information bzw. Unterlage, muss es sich um ein **echtes, wettbewerbslich relevantes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis** handeln (Vorgänge, mit denen sich der Arbeitgeber nur Vorteile gegenüber der Belegschaft schaffen will, sind in der Regel keine Betriebsgeheimnisse).
- Die vom Arbeitgeber als "geheim zu haltende" Information / Unterlage muss **durch das Betriebsratsamt** bekannt geworden sein, d.h. es muss sich um Betriebsratsmitglieder oder Ersatzmitglieder des Betriebsrats handeln (weitere Personen, siehe § 79 BetrVG).
- Die konkrete Angelegenheit muss **ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig** erklärt werden. Pauschale Anmerkungen oder Behauptungen, eine ganze Sitzung sei geheimhaltungsbedürftig, genügen den gesetzlichen Anforderungen nicht.
- § 79 BetrVG kennt den Begriff der Vertraulichkeit nicht (eine allgemeine Bezeichnung als "vertraulich" löst keine Geheimhaltungspflicht aus).

Hier einmal die umgekehrte Betrachtung (aus BR-Sicht):

Es besteht, gleichgültig ob ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vorliegt oder nicht, niemals eine Geheimhaltungspflicht »innerhalb« des Betriebsrats und innerhalb der anderen in § 79 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Gremien! Auch in der Kommunikation zwischen dem Betriebsrat und den in § 79 Abs. 1 Satz 4 BetrVG genannten Organen/Gremien gibt es keine Geheimhaltungspflicht. (Achtung: Dies ist bei den §§ 82, 83 und. 99 BetrVG anders).

Geheimhaltungspflicht: Bedeutung für die Betriebsratsarbeit

- Der Betriebsrat darf sich durch § 79 BetrVG auf keinen Fall zu einer »Geheimratspolitik« gegenüber der Belegschaft verleiten lassen. Der § 79 BetrVG ist eine abschließende gesetzliche Regelung und kann daher per Geschäftsordnung weder verschärft noch verwässert werden. Dem Arbeitgeber sollte auch von vornherein klar und deutlich gesagt werden, dass der Betriebsrat nicht daran denkt, negative Auswirkungen von Arbeitgebervorhaben auf die Beschäftigten geheim zu halten.
- Die Reichweite der Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG wird von vielen Betriebsräten überschätzt. Die Summe der oben dargelegten Begrenzungen der Geheimhaltungspflicht lässt diese Pflicht auf wenige konkrete Ausnahmefälle (siehe oben aufgeführte Beispiele) zusammenschrumpfen.
- In Zweifelsfällen: Rat der Gewerkschaft einholen. Ihr gegenüber besteht trotz der Formulierung des § 79 Abs. 1 BetrVG keine Geheimhaltungsverpflichtung, soweit es um die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaft geht. Die Beratung des Betriebsrats in rechtlichen Zweifelsfragen ist eine solche gewerkschaftliche Aufgabe.

Kein Schweigen über die Betriebsratssitzung!

Siehe Anhang: **Nicht-Öffentlichkeit von BR-Sitzungen**

- Entgegen der Annahme mancher Betriebsratsgremien ist über Inhalt und Verlauf von Betriebsratssitzungen nicht zu schweigen. Im Gegenteil, die ständige informelle Berichterstattung über die Arbeit des Betriebsrats stärkt die Verbundenheit mit der Belegschaft und deren Interesse an der Arbeit des Betriebsrats.
- Aus den Betriebsratssitzungen darf alles berichtet werden, mit Ausnahme der oben geschilderten geheim zu haltenden Angelegenheiten, wie dem Betriebsrat auferlegte Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gem. § 79 BetrVG oder ihrem Charakter nach vertrauliche personelle Angelegenheiten gem. §§ 82(2), 83(1), 99(1) BetrVG.
- Ansonsten ist allenfalls über Dinge zu schweigen, welche die Arbeitsfähigkeit des BRs negativ beeinträchtigen könnten, z.B. Taktiken, deren vorzeitiges Bekanntwerden dem Arbeitgeber helfen würde, die Betriebsratsarbeit in seinem Interesse zu beeinflussen. Die Unterlassung von unangebrachten Indiskretionen ist keine rechtliche sondern eine taktische Frage (taktisch unkluger Umgang mit dem Wissen aus der Betriebsratsarbeit).

Vorschlag für die Geschäftsordnung:

Die Betriebsratsmitglieder sind gehalten, in ihren Abteilungen und betriebsinternen Publikationen über Inhalt und Verlauf von Betriebsratssitzungen in geeigneter Weise zu berichten, soweit dadurch die Funktionsfähigkeit des BR nicht beeinträchtigt wird. Allerdings dürfen dadurch die gem. § 79 BetrVG als ausdrücklich "geheimhaltungsbedürftige" Informationen nicht offenbart oder Einzelpersonen betreffende, gem. §§ 82, 83, 99 BetrVG vertraulich zu behandelnde Informationen nicht preisgegeben werden.

ANHANG - ANHANG - ANHANG - ANHANG - ANHANG - ANHANG

Nicht-Öffentlichkeit von BR-Sitzungen

----- Gesetzestext -----

§ 29 Einberufung der Sitzungen

(1) Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zu der nach § 26 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende des Betriebsrats ein. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Schwerbehindertenvertretung sowie für die Jugend- und Auszubildendenvertreter, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Betriebsratssitzung haben. Kann ein Mitglied des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitteilen. Der Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied oder für einen verhinderten Jugend- und Auszubildendenvertreter das Ersatzmitglied zu laden.

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats oder der Arbeitgeber beantragt.

(4) Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Er kann einen Vertreter der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen.

§ 30 Betriebsratssitzungen

Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat hat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich.

§ 31 Teilnahme der Gewerkschaften

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats kann ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesem Fall sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.

§ 32 Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (§ 94 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) kann an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilnehmen.

----- Gesetzestext -----

Die Nichtöffentlichkeit in § 30 BetrVG bezieht sich (wie auch die in § 42 Abs. 1 BetrVG Betriebsversammlung) auf die zu den Betriebsratssitzungen zugelassenen Teilnehmer, nicht auf die betriebliche Veröffentlichung von Sitzungsinhalten. Teilnehmer sind:

- die Betriebsratsmitglieder (bzw. die Ersatzmitglieder, die ordnungsgemäß vertreten), die Schwerbehindertenvertretung (beratend, siehe § 32 BetrVG) sowie die JAV (Stimmrecht nur, wenn die Beschlüsse überwiegend die in § 60 I BetrVG genannten Arbeitnehmer betreffen), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an den BR-Sitzungen haben oder deren Ersatz, falls sie verhindert sind (§ 29 II BetrVG, § 32 BetrVG).
- Der Arbeitgeber, wenn auf sein Verlangen die Sitzung anberaumt wurde oder wenn er ausdrücklich eingeladen wurde. Dieser kann auch einen Vertreter der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört hinzuziehen (§ 29 IV BetrVG).
- Auf Antrag eines Viertels der BR-Mitglieder kann auch ein Beauftragter einer der im BR vertretenen Gewerkschaften an der Sitzung beratend teilnehmen (§ 31 BetrVG).

- Darüber hinaus kann der BR dem Sprecherausschuss der Leitenden Angestellten oder einzelnen seiner Mitglieder ein Teilnahmerecht einräumen (§ 2 II 2 SprAuG)
- Schließlich kann der BR zu einzelnen Beratungsgegenständen Sachverständige oder sonstige Auskunftspersonen heranziehen. Dies bedarf aber des vorherigen Beschlusses.

Verstoß gegen die Nicht-Öffentlichkeit

Ein Verstoß gegen die Nichtöffentlichkeit beeinträchtigt die Wirksamkeit eines BR-Beschlusses nur, wenn er bei Beachtung des Grundsatzes der Nichtöffentlichkeit anders ausgefallen wäre (vgl. BAG 24.3.1977 AP Nr. 12 zu § 102 BetrVG 1972; Fitting § 30 Rn. 22).

Nicht-Öffentlichkeit bedeutet nicht automatisch Verschwiegenheitspflicht!

Aus § 30 Satz 4 BetrVG ergibt sich keine über die Geheimhaltungspflicht des § 79 BetrVG hinausgehende Verpflichtung. Es besteht keine generelle Pflicht, Stillschweigen über den Inhalt von Betriebsratssitzungen zu wahren (vgl. BAG 5.9.1967 AP Nr. 8 zu § 23 BetrVG; § 30 BetrVG Fitting Rn. 21). Der § 79 BetrVG und die §§ 82, 83, 99 BetrVG sind abschließende gesetzliche Regelungen, sie können per Geschäftsordnung weder verschärft noch entkräftet werden.

Betriebsratsmitglieder sind abseits der beschriebenen Beschränkungen in ihrer Meinungsäußerung grundsätzlich frei – auch von etwaigen Weisungen des Gremiums „Betriebsrat“. Sie dürfen daher über Sitzungen und Beschlüsse berichten, darüber, dass sie in einer bestimmten Frage abweichend von der Mehrheit beschlossen haben oder dass die KollegInnen einem eigenen Vorschlag nicht folgen wollten. Eine Ausnahme hiervon gilt nur dann, wenn durch die fragliche Veröffentlichung die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats gefährdet würde und seine Arbeit damit beeinträchtigt wird. <http://www.agit-sh.de/anwalt/?p=28> (kielanwalt.de). Dass man mit Veröffentlichungen auch nicht gegen Straftatbestände verstoßen darf, versteht sich von selbst. „Einschlägig“ sind hier § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen), sowie die Beleidigungstatbestände der §§ 185 ff. StGB (Beleidigung, üble Nachrede und Verleumdung).

----- **BAG, Beschluß vom 5.9.1967 - 1 ABR 1/67 -** -----

Anforderungen an den Ausschluss von Betriebsratsmitgliedern Schweigepflicht des Betriebsratsmitglieds

Leitsätze:

1. Hat ein Betriebsrat den Antrag auf Ausschluss eines seiner Mitglieder gestellt, so genügt es zur Begründung dieses Antrags nicht, darzutun, dass es dem Betriebsrat in seiner Mehrheit nicht zuzumuten sei, mit dem Auszuschließenden weiter zusammenzuarbeiten. Vielmehr kann der Ausschluss nur erfolgen, wenn der Auszuschließende durch ein ihm anrechenbares Verhalten die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats ernstlich bedroht oder lahmgelegt hat.

2. Im Allgemeinen besteht keine Pflicht der Betriebsratsmitglieder, über den Verlauf von Betriebsratssitzungen Stillschweigen zu bewahren. Eine solche Schweigepflicht ist vielmehr nur bei Vorliegen besonderer Umstände zu bejahen.

3. Ob im Falle einer Schweigepflicht des Betriebsratsmitgliedes der Bruch derselben eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG 1952 darstellt, ist eine Frage des Einzelfalles.