

Geheimhaltungspflichten auch für Ersatzmitglieder

Streng geheim oder nicht?

"Streng geheim!", sagt der Arbeitgeber. Schließlich hat er ein großes Interesse daran, dass bestimmte Daten und Informationen niemandem zu Ohren kommen, insbesondere nicht der Konkurrenz. "Aber das betrifft doch unsere Aufgaben!" sagt der Betriebsrat, der zum Glück ein großes Informationsbedürfnis hat. Denn ohne Kenntnisse über betriebliche und unternehmerische Vorgänge kann es keine effektive Wahrnehmung von Beteiligungsrechten geben.



Redaktion

Stand: 23.1.2024

Lesezeit: 02:45 min



© Rynio Productions - AdobeStock

Damit der Arbeitgeber nicht deshalb Informationen zurückhält, weil er die Weitergabe an Dritte fürchtet, regelt § 79 BetrVG die betriebsverfassungsrechtliche Schweigepflicht. Demnach sind Mitglieder und **Ersatzmitglieder** des Betriebsrats verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum **Betriebsrat** bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

Worüber habe ich zu schweigen?

Geheimhaltungspflichtig sind Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Das sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 23.10.2008, 2 ABR 59/07) Tatsachen, Erkenntnisse und Unterlagen, die im Zusammenhang mit dem technischen Betrieb oder der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt, also nicht offenkundig sind, nach dem bekundeten Willen des Arbeitgebers geheim gehalten werden sollen und deren Geheimhaltung – insbesondere vor Konkurrenten – für den Betrieb oder das Unternehmen wichtig ist (sog. materielles Geheimnis).

Voraussetzung: Erklärung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss ausdrücklich gegenüber dem Betriebsrat erklärt haben, dass er die betreffende Angelegenheit als Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis ansieht, über das Stillschweigen zu bewahren ist (Mitteilung als „vertraulich“). Was nicht genügt, ist seine Einschätzung, dass sich dies aus den Umständen ergibt.

Wichtig: Damit die Informationsrechte des Gremiums nicht ausgehöhlt werden, darf dies aber nicht willkürlich geschehen. Vielmehr ist ein objektives Geheimhaltungsinteresse (aus der Sicht eines unbeteiligten Dritten) erforderlich.

Verschwiegenheitsverpflichtung trifft auch Ersatzmitglieder

Zur Verschwiegenheit verpflichtet sind die in § 79 BetrVG genannten Gremiumsmitglieder und damit auch Ersatzmitglieder. Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit dem Amtsantritt und endet erst, wenn die Tatsache entweder kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis mehr ist oder vom Arbeitgeber als nicht mehr geheimhaltungsbedürftig erklärt wird. Sie kann also über die Mitgliedschaft im Betriebsrat und über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinausgehen.

Besteht die Verschwiegenheitspflicht unter BR-Kollegen?

Nein! Nach § 79 Abs. 1 S. 2 BetrVG besteht die Schweigepflicht nicht zwischen den Betriebsratsmitgliedern und nach Abs. 2 auch nicht hinsichtlich der Kommunikation innerhalb der in Abs. 2 genannten Gremien. Allerdings sollte man auch hier nicht unbedacht plaudern, sondern es sollte immer ein Bezug zur Betriebsratsarbeit bestehen.

Ist das schon alles, über das ich als Ersatzmitglied nicht reden darf?

Nein! Neben dem § 79 BetrVG ergibt sich aus §§ 82 Abs. 2, 83 Abs. 1, 99 Abs. 1 S. 3 und 102 Abs. 2 S. 5 BetrVG eine Verschwiegenheitsverpflichtung hinsichtlich persönlicher Geheimnisse von Arbeitnehmern. Ganz allgemein muss man außerhalb seines Amtes als Betriebsrats- oder **Ersatzmitglied** an seine Treuepflicht als Arbeitnehmer denken. Hier ergibt sich eine allgemeine Schweigepflicht über den § 79 BetrVG hinaus bezüglich vertraulicher und schützenswerter betrieblicher und persönlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann unabhängig von Art der Kenntniserlangung und ausdrücklichen Hinweises des Arbeitgebers!

Rechtsfolgen der Verletzung der Schweigepflicht

Bei groben Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht aus § 79 BetrVG kann das Betriebsratsmitglied aus dem **Betriebsrat** ausgeschlossen werden.

Im extremen Einzelfall kann wegen der Verletzung der Schweigepflicht eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommen. Es können Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers entstehen. Aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift ergibt sich, dass der Arbeitgeber die Unterlassung der Offenbarung und Verwertung geheimhaltungspflichtiger Informationen verlangen kann. § 120 BetrVG stellt die vorsätzliche Verletzung der betrieblichen Verschwiegenheitspflicht sogar unter Strafe.

Videotipp zum Thema:

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de