

Betriebsräte unterliegen der Geheimhaltungspflicht

Von Andreas Dittmann

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht



Die Grundlage der Arbeit des Betriebsrates und des Arbeitgebers ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle des Betriebes und der Arbeitnehmer. Ausfluss dieses Grundsatz ist u.a. das Recht des Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei allen personellen Maßnahmen. In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben. Der Arbeitgeber hat weiter dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Der Arbeitgeber muss also sämtliche Bewerbungsunterlagen der in Betracht kommenden Bewerber dem Betriebsrat vollständig zur Verfügung stellen. Verstößt er gegen diese Verpflichtung, kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung verweigern und im Wiederholungsfall sogar ein Zwangsgeld gegen den Arbeitgeber vom Arbeitsgericht verhängen lassen.

Umgekehrt sind die Mitglieder des Betriebsrats verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. Ein Verstoß gegen dieses Verschwiegenheitsgebot kann weitreichende Folgen haben. So kann der Arbeitgeber bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten eines Mitglieds des Betriebsrate des Entfernung aus dem Betriebsrat verlangen. Der Arbeitgeber kann den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beim Arbeitsgericht beantragen.

Das Arbeitsgericht ArbG Wesel, Beschluss vom 16. 10. 2008 - 5 BV 34/08, hatte über einen Antrag des Arbeitgebers auf Entfernung des Betriebsratsvorsitzenden eines Arbeitnehmer-Verleihers zu entscheiden, der Bewerbungsunterlagen an einen einen zukünftigen Verleiher überlassen, der daraufhin den Einsatz dieses Mitarbeiters ablehnte. Das Gericht stellte fest, dass Bewerbungsunterlagen von Mitarbeitern grundsätzlich vertraulicher Behandlung bedürfen. Es handelt sich insoweit um sensible Daten und der Bewerber muss darauf vertrauen dürfen, dass seine Daten, sein Lebenslauf und sein beruflicher Werdegang vertraulich behandelt werden. Indem der Betriebsratsvorsitzende Dritten Einsicht in die Bewerbungsunterlagen gewährte, hat er gegen seine Schweigepflicht verstoßen. Dieser Verstoß ist auch objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend. Auch wenn man davon ausgeht, dass dadurch möglicherweise die Interessen des Dritten gewahrt werden, rechtfertigt das nicht die Offenlegung der Kenntnisse durch den Betriebsrat, denn er ist für den Betrieb gewählt, in welchem er arbeitet und nicht für den des Dritten.

Zu beachten ist, dass auch schon ein einmaliger schwerwiegender Verstoß ausreicht, um eine Entfernung zu beantragen. Auf eine fehlende Wiederholungsfahr kommt es nicht an. Es genügt, wenn durch ein einmaliges Fehlverhalten eine zukünftige vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr möglich erscheint.

Dittmann & Kahlau
Rechtsanwälte
Ackerstraße 14/15
10115 Berlin
Tel. 030/28044860
www.dittmann-kahlau.de

