

ArbeitnehmerAnwälte

Rundbrief Nr. 8
Oktober 2009

Die Anwaltskooperation
für ArbeitnehmerInnen,
Betriebs- und Personalräte

Wer besitzt das „Schwarze Brett?“

Hessisches LAG verbietet eigenmächtiges Umhängen durch Arbeitgeber

Mit der seltsam anmutenden Frage nach den Besitzverhältnissen am Schwarzen Brett des Betriebsrats hatte sich das Hessische Landesarbeitsgericht zu beschäftigen. Ergebnis: Der Betriebsrat kann sich gegen Störungen am Besitz der ihm überlassenen Dinge rechtlich wehren – durch einstweilige Verfügung.

Im Jahr 2000 hatte sich ein Betriebsrat mit dem Arbeitgeber darüber verständigt, dass sein Schwarzes Brett im Eingangsbereich der unternehmenseigenen Kantine gegenüber der Kaffeabar aufgehängt wurde. Im Rahmen einer Personalreduzierung wurden Teile des Gebäudes mit der Zeit an verschiedene Unternehmen untervermietet, so dass die Kantine auch von Mitarbeitern fremder Unternehmen genutzt wurde.

Ende 2006 kündigte der Arbeitgeber an, dass das Schwarze Brett umgehängt werden solle. Vermutlich wollte er nicht, dass die ausgehängten Informationen auch



den Mitarbeitern anderer Unternehmen zugänglich waren. Der Betriebsrat widersprach ausdrücklich und wiederholt der Standortänderung. Trotzdem ließ der Arbeitgeber das Schwarze Brett Anfang 2007

mitsamt den Aushängen in einen seitlichen Gang des Betriebes umhängen. Dieser Gang war nur für Mitarbeiter des Arbeitgebers durch eine Zugangskarte zu betreten.

Daraufhin leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht ein und machte einen Anspruch auf Zurückhängen des Brettes geltend. Er

Manske & Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg

Telefon 0911 - 30 73 10
Telefax 0911 - 26 51 50

kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

berief sich auf den Schutz des Besitzes gegen verbotene Eigenmacht nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Der Betriebsrat beantragte, im Wege der einstweiligen Verfügung dem Arbeitgeber aufzugeben, das Schwarze Brett an den bisherigen Standort im Eingangsbereich der Kantine gegenüber der Kaffeebar aufzuhängen.

Das Arbeitsgericht Frankfurt wies den Antrag zurück. Der Betriebsrat übe zwar ein Besitzrecht an dem zur Verfügung gestellten Schwarzen Brett aus. Der Arbeitgeber habe dieses Recht jedoch nicht beeinträchtigt, da das Umhängen die Nutzungsmöglichkeiten an dem Schwarzen Brett nicht eingeschränkt habe. Dass an dem neuen Standort möglicherweise weniger Arbeitnehmer die Informationen zu Gesicht bekämen bzw. die Arbeitnehmer gezielt den neuen Standort aufsuchen müssten, um sich Informationen zu beschaffen, möge zwar ein Nachteil sein, jedoch keine Störung des Besitzrechtes. Der bisherige Standort in der Kantine sei auch unter Abwägung der Interessen und des Ermessens des Betriebsrates auf Grund der geänderten Gebäudenutzung mittlerweile ungeeignet.

Die eingelegte Beschwerde des Betriebsrats beim Hessischen Landesarbeitsgericht in Frankfurt am Main hatte Erfolg. Das Landesarbeitsgericht führt aus, dass dem Betriebsrat ein Anspruch auf Überlassen des eigenmächtigen Umhängens des Schwarzen Brettes aus § 78 Satz 1 BetrVG in Verbindung mit § 862 Abs. 1 BGB zustehe. Es stellt klar, dass das Abhängen des Schwarzen Brettes und das Aufhängen in einem Seiteneingang verbotene Eigenmacht darstellte. Der Betriebsrat kann Besitzrechte hinsichtlich der ihm nach § 40 Abs. 2 BetrVG überlassenen Sachen und Gegenstände ausüben. Er ist zwar mangels Vermögensfähigkeit nicht unmittelbarer Besitzer und auch nicht

bloßer Besitzdiener im Sinne des § 855, da er die tatsächliche Gewalt über die ihm überlassenen Sachen nicht für den Arbeitgeber ausübt und nicht dessen Weisungen unterworfen ist. Die Vorschriften über den Besitzschutz sind aber entsprechend anzuwenden, weil der Arbeitgeber im Verhältnis zum Betriebsrat in seiner Rechtsstellung hinsichtlich seines Besitzes beschränkt ist.

Aus diesen Grundsätzen folgt, dass der Betriebsrat neben den Besitzrechten am Schwarzen Brett selbst auch ein Besitzrecht an der Wandfläche, an der das Brett hängt, erworben hat. Der Betriebsrat ist in seinem Besitzrecht gestört, wenn das Schwarze Brett von dem publikumswirksamen Standort in der Kantine abgehängt wird und an der ursprünglichen Wandfläche nicht mehr zur Verfügung steht.

Der Arbeitgeber hatte kein Selbsthilferecht (§ 229 BGB). Es gehört zwar nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats, die außerbetriebliche Öffentlichkeit über die Vorgänge des Betriebes zu unterrichten – wie hier durch den Standort in der auch von anderen Unternehmen genutzten Kantine. Aber auch in den Fällen, in denen eine Veröffentlichung des Betriebsrates den Aufgabenbereich dieses Gremiums überschreitet, ist der Arbeitgeber, sofern die Voraussetzungen der Notwehr oder Nothilfe nicht vorliegen, nicht berechtigt, Aushänge vom Schwarzen Brett oder gar das ganze Schwarze Brett zu entfernen.

Das Landesarbeitsgericht hat auch einen Eilgrund bejaht, da die Ausübung verbotener Eigenmacht grundsätzlich einen Grund für eine einstweilige Verfügung darstellt. Der durch verbotene Eigenmacht herbeigeführte Zustand wird nämlich schon vom Gesetz missbilligt.

Fazit: Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist zu begrüßen. Sie stellt klar, dass Mittel, die dem Betriebsrat ein-

mal zur Verfügung gestellt worden sind, nicht im Wege des Selbsthilferechts vom Arbeitgeber wieder genommen werden dürfen.

Siehe: Hessisches LAG, Beschluss vom 15.03.2007, Aktenzeichen 9 TaBVGa 32/07 (die Entscheidung kann bei Bedarf von der Kooperation abgefordert werden)

BGB, § 862 Anspruch wegen Besitzstörung

(1) Wird der Besitzer durch verbotene Eigenmacht im Besitz gestört, so kann er von dem Störer die Beseitigung der Störung verlangen. Sind weitere Störungen zu besorgen, so kann der Besitzer auf Unterlassung klagen. ↓ ...

BGB, § 858 Verbotene Eigenmacht

(1) Wer dem Besitzer ohne dessen Willen den Besitz entzieht oder ihn im Besitz stört, handelt, sofern nicht das Gesetz die Entziehung oder die Störung gestattet, widerrechtlich (verbotene Eigenmacht). ↓ ...

BetrVG, § 78 Schutzbestimmungen

Die Mitglieder des Betriebsrats ... dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. ...

*Achim Bender, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Frankfurt am Main*

Weihnachtsgeld: Schweigen ist Geld?

BAG gibt Rechtsprechung zur gegenläufigen betrieblichen Übung auf

Die Supermarktregale werden mit Lebkuchen gefüllt. Ein untrügliches Zeichen dafür, dass Weihnachten naht – und Zeit, sich über den Anspruch auf Weihnachtsgeld Gedanken zu machen. Das Bundesarbeitsgericht hat gerade seine Rechtsprechung arbeitnehmerfreundlicher gemacht.

Die „betriebliche Übung“

Zahlt der Arbeitgeber jährlich an die gesamte Belegschaft Gratifikationen, ohne dass es eine Rechtsgrundlage wie Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung gibt, gilt nach ständiger

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Regel, dass eine dreimalige vorbehaltlose Zahlung zu einem vertraglichen Anspruch der Arbeitnehmer führt. Der Arbeitgeber verpflichtete sich allein durch die wiederholte Auszahlung nach den Grundsätzen der „betrieblichen Übung“ vertraglich zur Zahlung des Weihnachtsgeldes auch für die Zukunft. Entscheidend sei dabei, dass der Arbeitgeber die Zahlung nicht mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinde und den Hinweis unterlasse, dass aus der Zahlung keine Rechtsansprüche für die Zukunft abgeleitet werden können. Hieraus ergibt sich nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ein schützenswertes Vertrauen des betroffenen Arbeitnehmers darauf, dass er das Weihnachtsgeld auch zukünftig weiter erhalten wird und beanspruchen kann.

Die Beseitigung einer betrieblichen Übung

Seit Anbeginn dieser Rechtsprechung haben sich Arbeitgeber natürlich gefragt, wie sie rechtswirksam wieder von einer betrieblichen Übung Abstand nehmen können, sollte eine solche einmal entstanden sein. Das Gesetz eröffnet den Arbeitgebern verschiedene Möglichkeiten. So lässt es eine einvernehmliche Vertragsänderung zu. Weigert sich der Arbeitnehmer jedoch, den Anspruch auf Weihnachtsgeld mittels gütlicher Einigung mit



dem Arbeitgeber aufzugeben, muss der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen, die, wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, an hohe rechtliche Hürden geknüpft ist.

Eine weitere Möglichkeit, sich von einer einmal entstandenen betrieblichen Übung zu lösen, sah das BAG bisher in der sog. „gegenläufigen betrieblichen Übung“ (Entscheidung vom 26.03.1997). Danach konnte der Arbeitgeber durch die Erklärung, die Zahlung des Weihnachtsgeldes sei eine freiwillige Leistung, auf die zukünftig kein Rechtsanspruch mehr bestehe, die betriebliche Übung und ihre Rechtswirkungen aufheben, wenn die Arbeitnehmer der neuen Handhabung über einen Zeitraum von 3 Jahren hinweg nicht widersprachen. Durch das Verhalten des betroffenen Arbeitnehmers komme eine (stillschweigende) Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien zustande, die den Arbeitgeber von seiner Zahlungspflicht befreie. Durch die dreimalige widerspruchslose Annahme einer ausdrücklich unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gezahlten Sonderzahlung schaffe der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber einen schutzwürdigen Vertrauensstatbestand.

Überzeugend war diese Rechtsprechung indes nicht und ist deshalb auch auf Kritik in der Literatur gestoßen. Daraufhin verschärfte das Bundesarbeitsgericht die Anforderungen an die gegenläufige betriebliche Übung zunächst, indem es verlangte, der Arbeitgeber müsse nicht nur

deutlich machen, dass er das Weihnachtsgeld künftig unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit zahlen wolle, sondern unmissverständlich erklären, dass die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Zahlung beendet werden und durch eine Leistung ersetzt werden solle, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr bestehe. Der Arbeitgeber musste also sein Änderungsangebot mit dem Anerkenntnis eines Rechtsanspruches des Arbeitnehmers auf das Weihnachtsgeld verbinden.

Einschränkung durch AGB-Kontrolle

Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr aufgegeben und dem Arbeitgeber die Beseitigung einer betrieblichen Übung weiter erschwert. Grund für diese Rechtsprechungsänderung ist, wie so oft in der Vergangenheit, das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz, das zum 01.01.2002 das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) geändert hat. Danach findet auch bei Arbeitsverträgen eine Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff. BGB, früher: AGBG) statt. Bei allen Fällen von vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsverträgen (also nicht bei frei ausgehandelten Verträgen) kann zum Schutz des regelmä-

Die Kooperation ArbeitnehmerAnwälte - von Hannover bis München

Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Auf Wunsch führen wir Schulungen durch.

Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich an zehn Standorten in Deutschland: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Konstanz, München, Nürnberg und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Big wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmers durch die Arbeitsgerichte überprüft werden, ob die Klauseln des Arbeitsvertrages den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen.

Erklärt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, dass die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Zahlung des Weihnachtsgeldes beendet werden und durch eine Leistung ersetzt werden soll, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr besteht, und wird diese Erklärung als Änderungsangebot verstanden, liegt nach der Meinung des Bundesarbeitsgerichts eine vorformulierte Vertragsbedingung vor, deren Inhalt gemäß §§ 305 ff. BGB von den Arbeitsgerichten kontrolliert wird. Die Möglichkeit des Arbeitgebers, sich auf diese Art und Weise durch eine „gegenläufige betriebliche Übung“ von einer vertraglichen Verpflichtung zur Zahlung des Weihnachtsgeldes loszusagen, verstößt nach Auffassung des BAG gegen § 308 Nr. 5 BGB. Diese Vorschrift untersagt fingierte Erklärungen für den Fall, dass die drohende Wirkung des Schweigens dem Arbeitnehmer nicht hinreichend bewusst gemacht und ihm keine angemessene Frist zur Abgabe einer ausdrücklichen Erklärung eingeräumt wird. Da das Schweigen der Verbraucher im Rechtsverkehr, bis auf wenige gesetzliche Ausnahmen, keinen Erklärungswert besitzt, also keine Willenserklärung darstellt, müssen die Vertragsparteien nach dieser Vorschrift ausdrücklich etwas anderes vereinbaren, wenn sie von diesem Grundsatz abweichen wollen. Außerdem muss der Arbeitgeber sich verpflichten, den Arbeitnehmer bei Beginn der Frist darauf hinzuweisen, welche Bedeutung sein Schweigen hat, d. h. dass hierdurch eine Vertragsänderung in Form der Abkehr von der betrieblichen Übung und die Aufgabe eines Rechtsanspruches auf das bisher gezahlte Weihnachtsgeld erfolgt. Dieser Hinweis muss zudem in einer

Form erfolgen, bei der sichergestellt ist, dass der Arbeitnehmer diesen auch zur Kenntnis nehmen kann. Ein Hinweis im „Kleingedruckten“ kann daher nicht ausreichen.


Die Rechtsprechungsänderung des BAG ist zu begrüßen, da sie an sich geeignet ist, Rechtssicherheit für die Arbeitnehmer zu schaffen. Arbeitgeber können sich danach grundsätzlich nicht mehr unter erleichterten Bedingungen von einem bereits durch betriebliche Übung entstandenen Anspruch lossagen, sondern nur, wenn sie bei Beginn der Zahlungen einen wirksamen Widerrufsvorbehalt vereinbart hatten, eine einvernehmliche Vertragsänderung mit dem Arbeitnehmer vereinbaren oder die Vorgaben des § 308 Nr. 5 BGB beachten und mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass sein Schweigen auf die Zahlung des Weihnachtsgeldes unter Vorbehalt in der Zukunft zu einer Vertragsänderung führen wird, und ihn ausdrücklich darauf hinweisen. Anderenfalls wird eine Änderungskündigung ausgesprochen werden müssen, die vor den Arbeitsgerichten standhalten muss.


Vorsichtshalber trotzdem widersprechen

Trotzdem ist den Arbeitnehmern weiterhin zu raten, auf eine geänderte Zahlungspraxis des Arbeitgebers lieber nicht zu schweigen, sondern schriftlich zu widersprechen, denn für Altarbeitsverträge, die vor dem 01.01.2002 geschlossen wurden, gilt die Rechtsprechungsänderung nicht einschränkungslos.

Außerdem ist zu beachten, dass eine widerspruchslose Fortsetzung der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer nach einem Änderungsangebot des Arbeitgebers gemäß den §§ 133, 157 BGB weiterhin als schlüssige Annahme der Vertragsänderung ausgelegt werden kann, wenn diese sich unmittelbar im Arbeitsverhältnis auswirkt.

Dies ist zum Beispiel bei einer Einschränkung oder Einstellung einer Gratifikationszahlung der Fall, nicht aber bei dem vom BAG vorliegend entschiedenen Fall der Weiterzahlung des Weihnachtsgeldes unter Erklärung eines Vorbehaltes der Freiwilligkeit.

Siehe:  BAG, Urteil vom 18.03.2009, Aktenzeichen 10 AZR 281/08, NZA 2009, 601

 BAG, Urteil vom 26.03.1997, Aktenzeichen 10 AZR 612/96, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 50

Ute Kahl, Rechtsanwältin, Hamburg

Betriebsräte sind keine Geheimräte

Die Geheimhaltungspflichten der Betriebsratsmitglieder

Betriebsratsmitglieder wissen, dass sie nicht alle Informationen, die sie erhalten, weitergeben dürfen. In der Praxis gibt es aber oft Unsicherheiten über die Reichweite der Geheimhaltungspflichten.

Betriebsräte haben als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen umfangreiche Informations- und Beteiligungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber, bei deren Wahrnehmung ihnen sowohl vertrauliche Informationen über das Unternehmen zur Kenntnis gelangen können als auch Einzelheiten über Arbeitnehmer, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind.

Arbeitgeberentscheidungen haben häufig negative Auswirkungen auf die Beschäftigten; es ist aber nicht Aufgabe der Betriebsräte, eine „Geheimratspolitik“ gegenüber der Belegschaft zu betreiben. Betriebsräte sollten dem Arbeitgeber deutlich machen, dass keine Bereitschaft besteht, negative Folgen von Arbeitgebervorhaben auf die Belegschaft durch Geheimhaltung zu flankieren.

I. Die Geheimhaltungspflicht ist unter anderem in § 79 BetrVG geregelt:

§ 79 Geheimhaltungspflicht

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind 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 verwerthen. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) oder einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86). ↵ ...

Der Anwendungsbereich des § 79 BetrVG ist jedoch nicht so umfassend, wie es auf den ersten Blick erscheint. § 79 BetrVG regelt die Geheimhaltungspflicht hinsichtlich Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.

1. Was versteht man unter Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen? – Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse (im materiellen, inhaltlichen Sinn) sind Tatsachen, Erkenntnisse oder Unterlagen, die die (Ersatz-)Mitglieder des Betriebsrats erlangen und die im Zusammenhang mit dem technischen Betrieb oder der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehen.

Beispiel für Betriebsgeheimnisse: neue Produktionsverfahren, Diensterfindungen, Listen über Mängel der hergestellten Produkte etc.

Beispiel für Geschäftsgeheimnisse: Listen über Kalkulation und Preisgestaltung, Lieferanten- und Kundenkarteien, Absatzplanung etc.

Die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sein, also nicht offenkundig sein. Dies wäre zum Beispiel dann der Fall, wenn die Information bereits im Wirtschaftsteil einer Zeitung veröffentlicht wurde.

2. Hinweis des Arbeitgebers auf Geheimhaltung erforderlich. – Die Information muss ferner nach dem ausdrücklich bekundeten Willen des Arbeitgebers geheimgehalten werden, und die Geheimhaltung muss für den Betrieb oder das Unternehmen wichtig sein, d. h. der Arbeitgeber muss ausdrücklich darauf hinweisen, dass er bestimmte Informationen als Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis gemäß § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG betrachtet (Geheimnis im formellen Sinn). Diese Erklärung hat gegenüber den Betriebsratsmitgliedern zu erfolgen. Diese haben andere Mitglieder – zum Beispiel Ersatzmitglieder, die bisher von der Erklärung keine Kenntnis hatten – ihrerseits darüber zu informieren. Ein BR-Mitglied kann sich also bei Missachtung der Geheimhaltungspflicht nicht darauf berufen, die Erklärung über die Geheimhaltung sei nicht ihm gegenüber erfolgt, sondern nur einem anderen Mitglied. Die Pflicht zur Weiterleitung trifft das BR-Mitglied, dem gegenüber die Erklärung abgegeben wurde.

Der Arbeitgeber muss auch ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung

haben – eine Angelegenheit kann nicht willkürlich durch Bezeichnung als vertraulich zum Betriebsgeheimnis erklärt werden.

Also: Es muss nicht nur materiell (inhaltlich) ein Geheimnis vorliegen, sondern dies muss auch noch formell zum Geheimnis erklärt werden. Nur beides zusammen löst die Schweigepflicht aus.

3. Welche Folgen hat die Geheimhaltungspflicht für die Betriebsräte? – Erlangt ein BR-Mitglied Kenntnis von einem Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis wie oben beschrieben, so darf es sein Wissen weder offenbaren (d. h. an unberechtigte Dritte weitergeben) noch verwerten (d. h. es ausnutzen auch ohne Offenbarung). Ausnahmen von der Geheimhaltungspflicht hinsichtlich Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen des Arbeitgebers gelten zwischen BR-Mitgliedern untereinander, gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, im Verfahren vor der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle oder einer betrieblichen Beschwerdestelle.

Die Schweigepflicht kann im Übrigen zurücktreten gegenüber vorrangigen Pflichten, so zum Beispiel der Auskunftserteilung im Rahmen des Arbeitsschutzes, Zeugenaussagen vor Gericht, Anzeige strafbarer Handlungen. Gibt ein BR-Mitglied die Information berechtigterwei-

Betriebsrats-Schulungen

Kurzarbeit, Stilllegungen, Betriebsratswahlen ...

Gibt es oder droht in Ihrem Betrieb Kurzarbeit? Stehen Betriebsänderungen bis hin zur Stilllegung an? – Die Kanzleien der Kooperation bieten Schulungen zu allen aktuellen arbeitsrechtlichen Themen. Unverbindliche Angebote erstellt jede Kanzlei individuell auf Anfrage.

Rechtzeitig zu den Betriebsratswahlen 2010 werden im letzten Quartal 2009 und im ersten Quartal 2010 auch Schulungen zum Wahlverfahren angeboten. Sprechen Sie uns an.

se weiter, muss es auf die Geheimhaltungspflicht hinweisen.

II. Weitere Verschwiegenheitspflichten: Über den § 79 BetrVG gibt es weitere Verschwiegenheitspflichten, die hier wegen der praktischen Bedeutung erwähnt sein sollen:

1. Bei personellen Einzelmaßnahmen (gemäß § 99 Abs.1 Satz 3 BetrVG/§ 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG) erhalten die beteiligten BR-Mitglieder persönliche Geheimnisse, also Einzelheiten über persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten zur Kenntnis, die ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen. Die Geheimhaltungspflicht muss der BR von sich aus beachten.

2. Betriebsräte haben eine Verschwiegenheitspflicht, wenn sie gemäß § 82 Abs. 2 BetrVG zu Verhandlungen eines Arbeitnehmers auf dessen Wunsch mit dem Arbeitgeber hinzugezogen werden oder gemäß § 83 Abs. 1 BetrVG vom Inhalt einer Personalakte Kenntnis erlangen. Das anwesende BR-Mitglied hat in diesen Fällen gegenüber jedermann – auch gegenüber anderen BR-Mitgliedern – und hinsichtlich des gesamten Inhalts des Gesprächs bzw. der Personalakte Stillschweigen zu wahren.



3. § 5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) untersagt, geschützte personenbezogene Daten zu einem anderen Zweck als der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabenstellung zu nutzen.

4. Nach der Rechtsprechung (BAG vom 05.09.1967) müssen Betriebsräte Stillschweigen wahren, soweit durch die Bekanntgabe von betriebsratsinternen Angelegenheiten die Funktionsfähigkeit des BR beeinträchtigt sein würde.


5. Besonderheiten gelten für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten. Ihre Pflichten ergeben sich aus dem Aktienge-



setz. Nach dem BAG sind die Arbeitnehmervertreter auch gegenüber dem Betriebsrat zur Verschwiegenheit verpflichtet.

III. Was tun bei Zweifelsfällen? – In Zweifelsfällen sollten bei den zuständigen Gewerkschaften oder bei Arbeitnehmeranwälten Rat eingeholt werden. Hier besteht von Seiten des Betriebsrates keine Verschwiegenheitspflicht.

Siehe:  Fitting, BetrVG, 24. Auflage, § 79, Rn. 3 ff.  Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.09.1967, Aktenzeichen 1 ABR 1/67, AP BetrVG § 23 Nr. 8

Zur Schweigepflicht von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat:

 § 116 i. V. m. § 93 Abs. 1 Satz 3 AktG

 Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23.10.2008, Aktenzeichen 2 ABR 59/07, DB 2009, 1131, Rn. 21 ff.  Köstler/Zachert/Müller, Aufsichtsratspraxis, 9. Auflage, Rn. 565 ff.

*Michael Wirlitsch, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Konstanz*

Arbeitnehmer- Datenschutz: Gesetz in Kraft getreten

Neuer § 32 BDSG erste Datenschutzregelung für das Arbeitsrecht

Der 01.09.2009 hat nicht nur die Stufe 1 des EG-Glühlampenverbots, diverse Änderungen im Familienrecht und der Straßenverkehrsordnung, eine Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft und eine gesetzliche Regelung zur Patientenverfügung, einige andere Neuregelungen und gestiegene Mindestlöhne im Baugewerbe gebracht. Es wurde auch eine spezielle Datenschutzregelung für Arbeitsverhältnisse in das Bundesdatenschutzgesetz eingefügt.

Die neue Regelung ergänzt und konkretisiert die bestehenden Datenschutzgrundsätze für das Arbeitsverhältnis und setzt Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in ein Gesetz um. Sie lautet:

§ 32 BDSG Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

(1) ¹Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. ²Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

(2) Absatz 1 ist auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, ohne dass sie automatisiert verarbeitet oder in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet, genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden.

(3) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.

Ein bedeutender Fortschritt in der Anwendbarkeit ist gegenüber den bisherigen

Regelungen – insbesondere § 28 BDSG und den Grundsätzen der Rechtsprechung – wohl nicht gewonnen. Noch immer wird im Einzelfall gewertet werden müssen, was zulässig ist und was nicht. Andererseits ist die Regelung ein klares Bekenntnis des Gesetzgebers zu den Datenschutzregeln des BAG und damit ein wichtiges Signal für den Arbeitnehmerdatenschutz, das ähnlich wie 2006 das All-



gemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) das Rechtsbewusstsein im Arbeitsleben fördern wird.

Ein Anfang für eine umfassende gesetzliche Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes ist gemacht.

Siehe:

<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/ArtikelNeuregelungen/2009/2009-08-28-gesetzliche-neuregelungen-september-2009.html>

Zur Beachtung

Soweit hier rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung und für Schulungen wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Kanzleien

Berlin:

Hummel · Kaleck

Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*,
Gerd Denzel, Karoline Haustein*,
Christian Fraatz

Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin
Telefon 030 - 446 792 - 0
Telefax 030 - 446 792 - 20
kanzlei@diefirma.net
www.diefirma.net

Düsseldorf:

Bell & Windirsch Anwaltsbüro

Stefan Bell*, Regine Windirsch*, Sigrid
Britschgi, Christopher Koll*, Verena Linz

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Telefon 0211 - 863 20 20
Telefax 0211 - 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de

Frankfurt am Main:

Franzmann Büdel Bender

Armin Franzmann*, Detlef Büdel*, Achim
Bender*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*

Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon 069 - 133 85 81 - 0
Telefax 069 - 133 85 81 - 14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de
www.fbb-arbeitsrecht.de

Freiburg:

Anwaltsbüro im Hagarhaus

Michael Schubert*

Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon 0761 - 387 92 11
Telefax 0761 - 280 02 4
schubert@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de
www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

Hamburg:

Kanzlei Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*,
Wolfgang Brinkmeier*, Manfred Wulff*,
Andreas Bufalica, Ute Kahl, Dr. Julian Richter,
Jasmin Stahlbaum-Philp*

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon 040 - 69 65 763
Telefax 040 - 28 07 493
kanzlei@anwaelte-mkhhb.de
www.anwaelte-mkhhb.de

Hannover:

Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*

Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon 0511 - 700 74 - 0
Telefax 0511 - 700 74 - 22
post@fricke-klug.de
www.fricke-klug.de

Konstanz:

Anwaltsbüro Haenel Wirlitsch

Michael Wirlitsch*

Münzgasse 29
78462 Konstanz
Telefon 07531 - 1316 - 0
Telefax 07531 - 1316 - 16
kanzlei@haenelwirlitsch.de
www.haenelwirlitsch.de

München:

Kanzlei Rüdiger Helm
Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm, Christiane Fuchs, Susanne
Gäbelein, Gerd Nies, Christine Steinicken,
Volker Lehmann, Thorben Brockmeyer

Schwanthalerstraße 73
80336 München
Telefon 089 - 51 701 660
Telefax 089 - 51 701 661
kanzlei@kanzlei-helm.de
www.kanzlei-helm.de

Nürnberg:

Manske & Partner

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-Stadler*,
Beate Schoknecht*, Jürgen Markowski*,
Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*,
Daniel Labrow, Sebastian Stoffregen

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon 0911 - 30 73 10

Telefon 0911 - 26 26 37

Telefax 0911 - 26 51 50

kanzlei@manske-partner.de

www.manske-partner.de

Wiesbaden:

Schütte - Jancke - Heer

Reinhard Schütte*, Wilfried Jancke*, Claudia
Heer*, Kathrin Schlegel*

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon 0611 - 99377-0

Telefax 0611 - 99377-20

rae@wiesbaden-arbeitsrecht.de

www.wiesbaden-arbeitsrecht.de


*) Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

Der Rundbrief der Anwaltskooperation ArbeitnehmerAnwälte wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier (Rechtsanwälte Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort, Wolfgang Brinkmeier, Manfred Wulff), Kaemmererufer 20, D-22303 Hamburg, Telefon: 040-6965763, Telefax: 040-2807493, E-Mail: kanzlei(at)anwaelte-mkhh.de. Verantwortlich: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter.

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg. Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Bildquellen: www.photocase.com („owik 2“, Pinnwand),
www.sxc.hu (Schwein, Kamera)

 *Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.*