BAG 6. Senat 26.02.1987 6 ABR 46/84

Norm: § 79 Abs 1 BetrVG[[1]](#footnote-1)

(Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats nach § 79 BetrVG)

Leitsatz

1. Der Arbeitgeber kann gemäß § 79 Abs 1 Satz 1 BetrVG vom Betriebsrat und von den einzelnen Betriebsratsmitgliedern die Unterlassung der Offenbarung und Verwertung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen verlangen.

2. Die Lohn- und Gehaltsdaten sind Teil der betriebswirtschaftlichen Kalkulation über Umsätze und Gewinnmöglichkeiten und können - unter Berücksichtigung der Besonderheiten des betroffenen Unternehmensbereiches - ein Geschäftsgeheimnis darstellen.

Verfahrensgang vorgehend Landesarbeitsgericht Hamburg, 20. März 1984, 3 TaBV 1/84 vorgehend ArbG Hamburg, 23. Juni 1983, 19 BV 13/82

Gründe

1

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat der Antragstellerin berechtigt ist, von ihm gefertigte Auswertungen aus den Bruttogehaltslisten der Mitarbeiter Dritten bekanntzugeben.

2

Die Antragstellerin betreibt einen Verlag, der acht wöchentlich erscheinende Zeitschriften herausgibt. Jede Zeitschrift wird von einer eigenständigen Redaktion betreut. Die Antragstellerin beschäftigt ca. 600 Arbeitnehmer, die einen Betriebsrat, den Antragsgegner, gewählt haben.

3

Die Antragstellerin teilte dem Antragsgegner am 13. Oktober 1981 mit, er könne in die Listen aller Arbeitnehmer einschließlich der Redakteure und AT-Angestellten Einblick nehmen. Die Antragstellerin wies dabei auf § 79 BetrVG hin und erklärte die Lohn- und Gehaltsdaten ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig. Der Personalausschuß des Antragsgegners nahm im Dezember 1981 Einblick in die Gehaltslisten. Im Februar 1982 hängte der Antragsgegner die Betriebsratsinformation Extra 11 am schwarzen Brett aus und verteilte sie an die Mitarbeiter. Darin wurden als erste Auswertung aus der Redaktion der Zeitschrift "T " die Bruttodurchschnittsgehälter, die Bruttodurchschnittsgehälter der Tarifgruppen 1 und 3 a (ohne stellvertretende Chefredakteure, Chef vom Dienst und Cheflayouter) und die überdurchschnittlichen tariflichen Zulagen der Tarifgruppe 1 genannt. Es wurden die Zahlen insgesamt und differenziert nach Frauen und Männern sowie die Gehaltsspannen und Spannen der übertariflichen Zulagen getrennt für Frauen und Männer angegeben. Bei der übertariflichen Zulage wurde eine weitere Unterscheidung nach Berufsjahren (5 und 10) vorgenommen. Ergänzend wurde aufgeführt, wieviel Frauen und Männer mehr bzw. weniger als den Durchschnittswert erhielten.

4

In der weiteren Betriebsratsinformation Extra 13 vom März 1982 teilte der Antragsgegner die Bruttodurchschnittsgehälter und durchschnittlichen übertariflichen Zulagen der Redakteurinnen und Redakteure von weiteren Zeitschriften der Antragstellerin mit.

5

Die Antragstellerin hat gemeint, die Veröffentlichung in der Betriebsratsinformation Extra 11 stelle eine systematische Offenlegung der innerbetrieblichen Gehaltsstrukturen dar. Die innerbetrieblichen Gehaltsstrukturen seien ein wesentliches Element im Rahmen der Kalkulation des Unternehmens und als solches ein Geschäftsgeheimnis im Sinne von § 79 Abs. 1 BetrVG. Sie habe an der Geheimhaltung der innerbetrieblichen Gehaltsstruktur ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse. Durch deren Veröffentlichung könne die Konkurrenz genauer Einblick in den Bereich der Personalkosten nehmen. Die Bekanntgabe des Durchschnittsgehaltes biete bei gleichzeitiger Kenntnis der Anzahl der Redakteure einen genauen Einblick in den wesentlichen Kostenfaktor einer Redaktion, was aufschlußreiche Rückschlüsse hinsichtlich der wirtschaftlichen Disposition in einer Redaktion zulasse. Dadurch werde die Wettbewerbssituation der Antragstellerin beeinträchtigt. Das Verbot, Geschäftsgeheimnisse zu offenbaren, bestehe gegenüber jedermann, auch gegenüber Betriebsangehörigen. Ein etwaiges Informationsinteresse der Belegschaft sei nicht geeignet, ein im übrigen begründetes Geheimhaltungsinteresse aufzuheben und den Begriff des Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses einzuschränken. Der Unterlassungsanspruch richte sich nicht nur gegen Mitglieder des Betriebsrats, sondern auch gegen den Betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung.

6

Die Antragstellerin hat beantragt,

7

dem Antragsgegner aufzugeben, es zu unterlassen, Daten über die insgesamt im H Verlag oder in einzelnen Redaktionen bzw. Abteilungen des H Verlages oder einzelnen Arbeitnehmergruppen des H Verlages gezahlten Bruttodurchschnittsgehälter, durchschnittlichen übertariflichen Zulagen und Spannen der übertariflichen Zulagen zu veröffentlichen, in Betriebsversammlungen bekanntzugeben, oder Personen, die nicht dem Betriebsrat der Antragstellerin angehören, in anderer Weise zugänglich zu machen.

8

Der Antragsgegner hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen und gemeint, ein Anspruch gegen den Betriebsrat könne nicht geltend gemacht werden. Das Betriebsverfassungsgesetz kenne keinen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat. Ein Verstoß gegen § 79 Abs. 1 BetrVG liege nicht vor. Die Geheimhaltung der Durchschnittsgehälter sei für die Antragstellerin nicht wichtig. Die Gehälter bei der Antragstellerin richteten sich nach dem Tarifvertrag. Auch die einzelnen Gehaltsbestandteile wichen bei der Antragstellerin nicht von den Strukturen in Konkurrenzunternehmen ab. Das gleiche gelte für den Einsatz von freien Mitarbeitern. Konkurrenzunternehmen könnten bei Kenntnis der Durchschnittsgehälter keine betriebswirtschaftlichen und nachvollziehbaren Erkenntnisse gewinnen. Die innerbetriebliche Gehaltsstruktur sei nicht als wesentliches Element im Rahmen der Kalkulation des Unternehmens anzusehen.

9

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Antragsgegners zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner weiter die Zurückweisung des Antrags, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

10

II. Die Rechtsbeschwerde ist im wesentlichen unbegründet.

11

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Antragstellerin habe nach § 79 Abs. 1 BetrVG gegen den Antragsgegner im beantragten Umfang einen Anspruch auf Unterlassung. Die systematisch ausgewertete innerbetriebliche Gehaltsstruktur der redaktionellen Mitarbeiter einer Redaktion einer Fernsehzeitschrift stelle ein Geschäftsgeheimnis dar, weil sie mit der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens in einem engen Zusammenhang stehe und nur einem kleinen Personenkreis bekannt und damit nicht offenkundig sei. Die systematisch ausgewertete innerbetriebliche Gehaltsstruktur sei ein wesentliches Element im Rahmen der Kalkulation des Arbeitgebers. Die Kalkulation bzw. Kalkulationsunterlagen sehe man üblicherweise als Geschäftsgeheimnisse an. Die Antragstellerin habe hinreichend dargetan, daß sie an der Geheimhaltung innerbetrieblicher Gehaltsstrukturen ein berechtigtes Interesse hat. Der Art und Weise wie der Gesetzgeber in § 80 Abs. 2 BetrVG[[2]](#footnote-2) das Recht zur Einsichtnahme in die Bruttolohn und -gehaltslisten ausgestaltet habe, könne entnommen werden, daß die durch die Einblicknahme gewonnenen Informationen geheimhaltungsbedürftig seien, da das Recht zur Einblicknahme in die Bruttolohn und -gehaltslisten in dreierlei Hinsicht begrenzt sei (Personenkreis, lediglich Möglichkeit der Einsichtnahme und nur zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats nach dem BetrVG). Daraus könne die Schlußfolgerung gezogen werden, daß das Einblicksrecht in die Bruttolohn und -gehaltslisten gerade deshalb vom Gesetzgeber so eng ausgestaltet worden sei, weil der Betriebsrat durch die Ausübung dieses Rechts Informationen über innerbetriebliche Gehaltsstrukturen erhalte, die ein Geschäftsgeheimnis darstellten. Es bleibe dem Betriebsrat unbenommen, den einzelnen Arbeitnehmer individuell darauf aufmerksam zu machen, welche konkreten Rechte er nach dem für ihn maßgeblichen Tarifvertrag habe und was in seinem Fall vom Arbeitgeber nicht beachtet worden sei. Der Unterlassungsanspruch richte sich auch gegen den Betriebsrat, nicht nur gegen die Betriebsratsmitglieder. Der Betriebsrat stelle die Zusammenfassung sämtlicher Betriebsratsmitglieder dar. Er unterliege als betriebsverfassungsrechtliches Organ in gleicher Weise der Geheimhaltungspflicht wie die einzelnen Betriebsratsmitglieder.

12

2. Dem Landesarbeitsgericht kann in Ergebnis und Begründung überwiegend zugestimmt werden.

13

a) Nach § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind die 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. Auch wenn das Gesetz damit anders als in den §§ 23 Abs. 3, 74 Abs. 2 BetrVG[[3]](#footnote-3) kein ausdrückliches Unterlassungsgebot normiert hat, folgt aus der Bestimmung des § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein Anspruch der Antragstellerin, von den Betriebsratsmitgliedern die Unterlassung der Offenbarung und Verwertung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen verlangen zu können. Denn es ist gesetzestechnisch nicht ungewöhnlich, Ansprüche lediglich durch die Normierung entsprechender Verpflichtungen zu begründen (vgl. § 433 Abs. 2 BGB[[4]](#footnote-4)).

14

b) Der aus § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG folgende Unterlassungsanspruch richtet sich nicht nur gegen die Betriebsratsmitglieder, sondern gegen den Betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung. Wie die Gesetzesgeschichte zeigt, ist § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG planwidrig unvollständig und enthält deshalb eine offene durch Analogie zu schließende Regelungslücke (). § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist § 55 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 1952 nachgebildet. Auch diese Vorschrift verpflichtete ausdrücklich lediglich die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats, obwohl der Gesetzgeber von der Schweigepflicht des Betriebsrats ausging, wie der schriftliche Bericht des Ausschusses für Arbeit (BT-Drucks. 3585, S. 10) ausweist. Der so erkennbare Wille des Gesetzgebers fand allerdings zu keiner Zeit Niederschlag im Gesetz (), obwohl auch im Gesetzgebungsverfahren zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 von der Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats gesprochen wurde (). Nach dem Grundgedanken der gesetzlichen Regelung soll § 79 BetrVG die Bekanntgabe von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen, an deren Geheimhaltung ein objektives Interesse des Arbeitgebers besteht, über den Kreis des Betriebsrats hinaus verhindern. Diesem Schutzzweck könnte nicht genüge getan werden, wenn nur von Mitgliedern, nicht vom Organ selbst, Unterlassung verlangt werden könnte. So liegen zwei Tatbestände vor, die nach Sinn und Zweck des im Gesetz angelegten Grundprinzips gleich zu bewerten sind.

15

c) Der Antragsgegner hat mit seinen Veröffentlichungen der Brutto-Durchschnittsgehälter, der Gehaltsspannen, der übertariflichen Zulagen und der Spanne der übertariflichen Zulagen in den Betriebsratsinformationen Extra 11 und Extra 13 gegen § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verstoßen. Denn damit hat er Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbart.

16

aa) Der Begriff des Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses wird weder im Betriebsverfassungsgesetz noch in anderen Gesetzen, die ihn verwenden, wie das UWG und das GWB, definiert. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts, der sich das Schrifttum angeschlossen hat, wird unter dem Begriff des Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses jede im Zusammenhang mit einem Betrieb stehende Tatsache verstanden, die nicht offenkundig, sondern nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt ist und nach dem Willen des Betriebsinhabers aufgrund eines berechtigten wirtschaftlichen Interesses geheimgehalten werden soll (). Dem schließt sich der Senat an.

17

bb) Die veröffentlichten Gehaltsdaten, die mit dem Verlagsbetrieb im Zusammenhang stehen, sind nicht offenkundig. Eine Tatsache ist offenkundig, wenn sich jeder Interessierte ohne besondere Mühe Kenntnis verschaffen kann (). Die veröffentlichten Angaben über das Arbeitsentgelt in der Redaktion steht weder jedermann zur Verfügung noch sind sie ohne Mühen zu beschaffen, wie das Landesarbeitsgericht von der Rechtsbeschwerde ungerügt festgestellt hat. Die Antragsgegnerin hat ferner ihren Willen, die Gehaltsdaten geheimzuhalten, gegenüber dem Antragsgegner deutlich gemacht. Sie hat daran auch ein objektiv berechtigtes wirtschaftliches Interesse. Die einzelnen Gehaltsdaten, die einzelnen übertariflichen Zulagen, ihre jeweiligen Summen und ihre Verteilung in einer von mehreren Redaktionen eines Verlages stellen Kalkulationsunterlagen dar, die im Schrifttum allgemein als Geschäftsgeheimnis angesehen werden (). Im Schrifttum ist jedoch umstritten, ob und unter welchen Voraussetzungen die innerbetriebliche Lohn- oder Gehaltsstruktur zu den Kalkulationsunterlagen zu rechnen und damit als Geschäftsgeheimnis anzusehen ist ().

18

cc) Nach Auffassung des Senats läßt sich die Frage, ob die Lohn- oder Gehaltsstruktur eines Betriebes oder eines Teils eines Betriebes zu den Geschäftsgeheimnissen zu zählen ist, nicht generell, sondern nur unter Berücksichtigung der Besonderheiten des betroffenen Unternehmensbereichs beantworten. Die Voraussetzung eines objektiv berechtigten wirtschaftlichen Interesses zur Anerkennung bestimmter Tatsachen als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis und der Schutzzweck der Bestimmungen des § 79 BetrVG lassen erkennen, daß nicht in jedem Fall Lohn- und Gehaltsdaten, die stets ein Teil der betriebswirtschaftlichen Kalkulation über Umsätze und Gewinnmöglichkeiten sind, als Geschäftsgeheimnisse bezeichnet werden können. Vielmehr muß die Geheimhaltung der Daten gerade dieses Betriebs bzw. eines Teils eines Betriebs oder einer bestimmten Arbeitnehmergruppe für den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebs insofern von Vorteil sein, als die Konkurrenz mit deren Kenntnis ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit steigern könnte. Denn mit § 79 BetrVG soll die ungestörte Ausübung des Gewerbes auch gerade aufgrund Dritten nicht zugänglicher Kenntnisse, Erfahrungen und Unterlagen () und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebsinhabers () geschützt werden. Sind hingegen die zu den Kalkulationsgrundlagen hinzuzurechnenden Bruttogehaltsdaten für die Reaktion der Konkurrenz auf dem Markt unergiebig, so besteht kein objektiv berechtigtes wirtschaftliches Interesse an der Geheimhaltung. Ein dennoch geäußerter Wille des Unternehmers ist sowohl für die Schaffung des Straftatbestandes in § 17 UWG[[5]](#footnote-5) als auch für die Begründung einer besonderen Schweigepflicht des Betriebsrats unerheblich.

19

Das Landesarbeitsgericht ist bei der Würdigung des Streitfalls von einem derartigen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisbegriff ausgegangen. Es hat im folgenden die Besonderheiten des Streitfalls gewürdigt und zutreffend bewertet, daß die betriebsverfassungsrechtliche Auseinandersetzung der Beteiligten nicht in einem industriellen Produktionsbetrieb sondern in einem Zeitschriftenverlag geführt wird. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Antragstellerin darauf hingewiesen, daß in einem solchen Betrieb Kosten für die redaktionellen Mitarbeiter (die Angestellten und die freien Mitarbeiter) weitgehend mit den Produktionskosten identisch sind und von daher wesentlicher Kalkulationsfaktor der Gesamtkosten sind. Die Bruttogehälter sind jedoch nicht nur im Vergleich zum Gesamtkostenvolumen erheblich. Sie bestimmen auch anderweitig die Verlagspolitik in gewichtiger Weise. Über den Gehaltsfaktor wird die Erfüllung des unternehmerischen Zwecks eines Verlages maßgebend bestimmt, in dem hochqualifizierte Mitarbeiter mit besonderen Kenntnissen der Materie z.B. einer Rundfunk- und Fernsehzeitschrift durch weit überdurchschnittliche Entlohnung gehalten oder angeworben werden. Die Kenntnis dieser Faktoren, die den Erfolg einer Zeitschrift am Markt wesentlich mitbestimmen, läßt den Konkurrenten Schlüsse über die Leistungsfähigkeit des Verlages sowie seine Konzeption und verlagspolitischen Überlegungen zu und sie erleichtert Entscheidungen wie Abbau oder Aufstockung des eigenen redaktionellen Mitarbeiterstabs einschließlich erfolgversprechender Abwerbungen. So werden die Gehaltsdaten Basis zu Überlegungen, wie der Wettbewerbserfolg des anderen geschmälert und der eigene gesteigert werden kann. Die durch die Geheimhaltung der Daten geschützte Wettbewerbsfähigkeit wird tangiert. Daran ändert auch nichts die von der Rechtsbeschwerde betonte Tatsache, daß die Verlage in weiten Bereichen freie Mitarbeiter einsetzen. Die Bedeutung der Bruttomonatsgehälter sowie der übertariflichen Spannen der festangestellten Mitarbeiter im verlagspolitischen Konzept bleibt unverändert. Deshalb stellen Bruttogehaltsdaten in einem Verlag Unterlagen dar, die zum Gegenstand eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses erklärt werden können.

20

dd) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde kann der Betriebsrat seine Aufgaben nach den §§ 75, 80, 87 BetrVG[[6]](#footnote-6) () auch bei Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht wahrnehmen. Er kann nach Einsicht den Arbeitgeber auf von ihm festgestellte Ungleichbehandlungen hinweisen und auf Abhilfe bestehen. Er kann auch einzelnen Arbeitnehmern in abstrakter Form die rechtliche und tatsächliche Situation an ihrem Arbeitsplatz z. B. unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung erläutern, ohne ihnen die Daten bekanntzugeben, wie sie in der Betriebsratsinformation Extra 11 aufgezeichnet worden sind. Auch die Möglichkeit einer wechselseitigen Verständigung der Arbeitnehmer über ihre Gehaltsdaten bleibt unberührt.

21

d) Der Antrag der Antragstellerin ist allerdings zu weit gefaßt. Nach seinem Wortlaut umfaßt er das Verbot, die dem Betriebsrat bekanntgewordenen Daten an alle Personen weiterzugeben, die nicht dem Betriebsrat angehören. Das widerspricht der Bestimmung des § 79 BetrVG, wonach es dem Betriebsrat gestattet ist, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse an einen im Gesetz genau genannten Personenkreis außerhalb des Betriebsrats weiterzugeben. Deshalb ist auch der Ausspruch der Vorinstanzen zu weitgehend. Er war auf die Rechtsbeschwerde entsprechend einzuschränken.

22

Dr. Jobs Schneider Dörner

Möller-Lücking Fischer

1. **§ 79 Betriebsverfassungsgesetz Geheimhaltungspflicht**

   (1) 1Die 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 verwerten. 2Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. 3Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. 4Sie 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).

   (2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der gemäß § 3 Abs. 1 gebildeten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen. [↑](#footnote-ref-1)
2. **§ 80 Betriebsverfassungsgesetz Allgemeine Aufgaben**

   (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

   1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

   2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;

   2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;

   2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;

   3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;

   4. die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;

   5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;

   6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;

   7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;

   8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;

   9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

   (2) 1Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und umfasst insbesondere den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen. 2Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. 3Zu den erforderlichen Unterlagen gehören auch die Verträge, die der Beschäftigung der in Satz 1 genannten Personen zugrunde liegen. 4Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

   (3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

   (4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend. [↑](#footnote-ref-2)
3. **§ 23 Betriebsverfassungsgesetz Verletzung gesetzlicher Pflichten**

   (1) 1Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. 2Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

   (2) 1Wird der Betriebsrat aufgelöst, so setzt das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. 2§ 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

   (3) 1Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. 2Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. 3Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. 4Antragsberechtigt sind der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. 5Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 20.000 Deutsche Mark. 6\*)

   **§ 74 Betriebsverfassungsgesetz Grundsätze für die Zusammenarbeit**

   (1) 1Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. 2Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

   (2) 1Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. 2Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. 3Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

   (3) Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt. [↑](#footnote-ref-3)
4. **§ 433 Bürgerliches Gesetzbuch Vertragstypische Pflichten beim Kaufvertrag**

   (1) 1Durch den Kaufvertrag wird der Verkäufer einer Sache verpflichtet, dem Käufer die Sache zu übergeben und das Eigentum an der Sache zu verschaffen. 2Der Verkäufer hat dem Käufer die Sache frei von Sach- und Rechtsmängeln zu verschaffen.

   (2) Der Käufer ist verpflichtet, dem Verkäufer den vereinbarten Kaufpreis zu zahlen und die gekaufte Sache abzunehmen. [↑](#footnote-ref-4)
5. **§ 17 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen**

   (1) Wer als eine bei einem Unternehmen beschäftigte Person ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, das ihr im Rahmen des Dienstverhältnisses anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt an jemand zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber des Unternehmens Schaden zuzufügen, mitteilt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

   (2) Ebenso wird bestraft, wer zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber des Unternehmens Schaden zuzufügen,

   1. sich ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis durch

   a) Anwendung technischer Mittel,

   b) Herstellung einer verkörperten Wiedergabe des Geheimnisses oder

   c) Wegnahme einer Sache, in der das Geheimnis verkörpert ist,

   unbefugt verschafft oder sichert oder

   2. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, das er durch eine der in Absatz 1 bezeichneten Mitteilungen oder durch eine eigene oder fremde Handlung nach Nummer 1 erlangt oder sich sonst unbefugt verschafft oder gesichert hat, unbefugt verwertet oder jemandem mitteilt.

   (3) Der Versuch ist strafbar.

   (4) 1In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe. 2Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter

   1. gewerbsmäßig handelt,

   2. bei der Mitteilung weiß, dass das Geheimnis im Ausland verwertet werden soll, oder

   3. eine Verwertung nach Absatz 2 Nummer 2 im Ausland selbst vornimmt.

   (5) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

   (6) § 5 Nummer 7 des Strafgesetzbuches gilt entsprechend. [↑](#footnote-ref-5)
6. **§ 75 Betriebsverfassungsgesetz Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen**

   **§ 80 Betriebsverfassungsgesetz Allgemeine Aufgaben (s.o.)**

   **§ 87 Betriebsverfassungsgesetz Mitbestimmungsrechte** [↑](#footnote-ref-6)