

18.07.2018

LAG Schleswig-Holstein

Geplanter Personalabbau: Betriebsrat zwischen gebotener Mitarbeiterinformation und Geheimnisverrat

Planungen zur Personalreduzierung und damit einhergehende Verhandlungen über einen Interessenausgleich kann ein Arbeitgeber nicht einfach gegenüber dem Betriebsrat zu einem Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis erklären. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am 20. Mai 2015 entschieden (Az. 3 TaBV 35/14).



Recht

Während noch ein besonderes Motivationsprogramm lief, hat die Arbeitgeberin, ein Unternehmen aus der Pharmaindustrie, den Betriebsrat über einen beabsichtigten Stellenabbau im Außendienst im Umfang von annähernd 300 Stellen informiert und zu Interessenausgleichsverhandlungen aufgefordert. Gleichzeitig erklärte sie, dass es sich bei den Informationen um streng vertrauliche Geschäftsgeheimnisse handele. Jedes Betriebsratsmitglied werde persönlich, straf- und haftungsrechtlich verantwortlich gemacht. Der Betriebsrat empfand dies als Behinderung seiner Betriebsratsarbeit und begehrte bei Gericht die Feststellung, dass der mitgeteilte Stellenabbau kein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis sei. Als die geplante Maßnahme in der Presse und in der öffentlichen Sitzung des Arbeitsgerichts bekannt wurde, informierte die Arbeitgeberin die Belegschaft umgehend. Die Interessenausgleichsverhandlungen sind zwischenzeitlich gescheitert, die Maßnahme wird umgesetzt.

Der Arbeitgeber begründet die ursprünglich verlangte Geheimhaltung in dem weitergeführten Gerichtsverfahren mit einem erheblichen Wettbewerbsnachteil durch die vorzeitige Information der Konkurrenz und mit potentiellen Motivationsverlusten seiner Arbeitnehmer. Der Betriebsrat verweist dagegen auf das erhöhte Informationsinteresse der betroffenen Mitarbeiter, deren Interessen er bei den Verhandlungen zu ermitteln und wahrzunehmen habe. Er hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Der ursprünglich geplante und mittlerweile vollzogene Personalabbau ist kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis im Sinne des Verschwiegenheitsgebots nach § 79 Betriebsverfassungsgesetz. Zwar kann eine wirtschaftliche Tatsache ein Geschäftsgeheimnis darstellen, der Arbeitgeber muss aber ein sachliches und objektiv berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung haben. Dies ist hier nicht der Fall, auch nicht bis zum Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen. Der Betriebsrat kann seine Rechte nur bei Informations- und Meinungsaustausch mit der Belegschaft sachgerecht wahrnehmen. Das allgemeine Geheimhaltungsinteresse der Arbeitgeberin gegenüber der Konkurrenz entspricht dem globalen Interesse jedes im Wettbewerb befindlichen Arbeitgebers. Dieses reicht angesichts der Notwendigkeit zur Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft über den geplanten Personalabbau nicht aus. Aus dem gleichen Grund muss ein Arbeitgeber die mit einem geplanten Personalabbau einhergehende Unruhe hinnehmen.

Der Beschluss ist rechtskräftig geworden. Die zugelassene Rechtsbeschwerde wurde nicht eingelegt.

Laufende Nr.:

Ausgabejahr:

Erscheinungstag: 23.09.2015

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Friedrichstr. 41 - 43 | D-79098 Freiburg

Telefon: 0761 55942-0 | Telefax: 0761 55942-99

E-Mail: bezirk.freiburg@igbce.de