

Aktenzeichen: 1 ABR 87/07
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluss vom 10. März 2009
- 1 ABR 87/07 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluss vom 12. September 2006
- 18/7 BV 355/06 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 5. Juli 2007
- 5 TaBV 223/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Mitbestimmung bei Verschwiegenheitserklärung

Gesetze:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1; UWG § 17 Abs. 1; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2,
§ 256

Leitsatz:

Die Abgabe inhaltlich standardisierter Erklärungen, in denen sich Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zum Stillschweigen über bestimmte betriebliche oder geschäftliche Vorgänge verpflichten, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats, wenn die Schweigepflicht das sog. Arbeitsverhalten betrifft oder gesetzlich geregelt ist.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 87/07
5 TaBV 223/06
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. März 2009

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 10. März 2009 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Berg und Dr. Hann für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 5. Juli 2007 - 5 TaBV 223/06 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht beim Abschluss von Verschwiegenheitsvereinbarungen. 1

Die Arbeitgeberin entwickelt, vertreibt und betreut elektronische Reservierungssysteme für Reisebüros. Der beteiligte Betriebsrat ist die von den etwa 600 Beschäftigten ihres Betriebs B gewählte Arbeitnehmervertretung. 2

Mit sämtlichen Beschäftigten hat die Arbeitgeberin arbeitsvertraglich folgende Abrede getroffen: 3

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere Vertriebswege, Kunden- und Lieferantendaten einschließlich der Konditionen und dergleichen, die ihm während seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber in irgendeiner Weise bekannt geworden sind, zu bewahren und diese weder zu verwerten oder an Dritte weiterzugeben.
...“

Im Jahr 2006 verhandelte die Arbeitgeberin mit Drittfirmen über mögliche Umstrukturierungen. Die auf ihrer Seite an den Verhandlungen beteiligten Mitarbeiter erhielten dabei Kenntnisse über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Die Arbeitgeberin schloss mit diesen Mitarbeitern jeweils eine gleichlautende, vorformulierte „Verschwiegenheitsvereinbarung und Geheimhaltungsverpflichtung“. Sie hat auszugsweise folgenden Wortlaut: 4

„... Ihr Arbeitgeber weist Sie darauf hin, dass es sich bei den im Folgenden genannten Sachverhalten um besonders vertrauliche Geschäftsgeheimnisse handelt:



- Projekt „Outsourcing Help Desk“ (insbesondere Erwerbersuche, Erwerberauswahl, Request for proposals, Due Dilligences, Vertragsverhandlungen, Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern).

Sie werden hiermit dienstlich angewiesen, über Ihnen im Zusammenhang mit einem der oben genannten Sachverhalte bekannte oder zukünftig bekannt werdende Informationen oder Dokumente Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren, soweit diese nicht aufgrund ihres Rechtsverhältnisses zur [Arbeitgeberin] ... oder durch diese Vereinbarung ebenso zur Verschwiegenheit hierüber verpflichtet sind. Dies gilt mit Ausnahme von Informationen und Dokumenten, die durch die Geschäftsleitung an Dritte kommuniziert werden oder wurden.

Dritte im Sinne dieser Anweisung und Vereinbarung sind alle betriebsfremden Personen wie auch die Mitarbeiter der [Arbeitgeberin]. ...

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin verpflichtet sich, die dienstliche Anweisung zu befolgen. Das heißt insbesondere, dass sich der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin entsprechend den Regelungen der oben bezeichneten Anweisung gegenüber verhält.

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin wird hiermit darauf hingewiesen, dass ein Verstoß gegen diese Anweisung und Vereinbarung eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellt und zu arbeitsvertraglichen Konsequenzen - bis hin zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses - führen kann. ...“

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, ihm stehe beim Abschluss solcher Vereinbarungen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu. Unabhängig vom jeweiligen Gegenstand der Schweigeverpflichtungen habe er mitzubestimmen, wenn die Arbeitgeberin von Arbeitnehmern die Unterzeichnung einer Erklärung auf einem von ihr gestalteten Formular verlange.

5

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt

6

festzustellen, dass er mitzubestimmen hat, wenn die Arbeitgeberin gegenüber einzelnen oder einer von ihr einseitig festgelegten Gruppe von Arbeitnehmern die Verpflichtung zur Verschwiegenheit und Geheimhaltung durch den gesonderten Abschluss einer formularmäßigen, standardisierten Verschwiegenheitsvereinbarung und Geheimhaltungsverpflichtung verlangt.



Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die betreffenden Vereinbarungen wiederholten und konkretisierten nur die ohnehin bestehende arbeitsvertragliche Pflicht zur Verschwiegenheit.

7

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter.

8

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben den Antrag des Betriebsrats zu Recht abgewiesen. Von ihm sind Fallgestaltungen erfasst, in denen ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht.

9

I. Der Antrag ist zulässig.

10

1. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, der auch im Beschlussverfahren Anwendung findet. Danach muss der Antrag die Maßnahme, hinsichtlich derer ein Mitbestimmungsrecht reklamiert oder in Abrede gestellt wird, so präzise bezeichnen, dass die eigentliche Streitfrage zwischen den Beteiligten mit Rechtskraftwirkung entschieden werden kann (*BAG 30. Mai 2006 - 1 ABR 17/05 - Rn. 15 mwN, BAGE 118, 205*). Der Antrag wird dem gerecht. Der Betriebsrat reklamiert ein Mitbestimmungsrecht, falls die Arbeitgeberin von Arbeitnehmern verlangt, sich gesondert zur Verschwiegenheit und Geheimhaltung zu verpflichten. Zwar wird der Gegenstand dessen, was von den Arbeitnehmern verschwiegen und geheim gehalten werden soll, nicht näher konkretisiert. Gleichwohl ist der Antrag hinreichend bestimmt. Der Betriebsrat möchte mitbestimmen bei der Begründung jedweder entsprechenden Verpflichtung, die die Arbeitgeberin einzelnen oder einer von ihr einseitig festgelegten Gruppe von Arbeitnehmern auferlegt. Ein solcher Globalantrag ist umfassend, aber nicht unbestimmt.

11

Das gilt auch mit Blick darauf, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nur in Anspruch nimmt, wenn die Pflicht zur Verschwiegen-

12



heit „durch den gesonderten Abschluss einer formularmäßigen, standardisierten Verschwiegenheitsvereinbarung und Geheimhaltungsverpflichtung“ begründet werden soll. Diese Einschränkung ist hinreichend bestimmt. Sie begrenzt das Begehren des Betriebsrats auf diejenigen Fälle, in denen sich ein oder mehrere Arbeitnehmer in einer von der Arbeitgeberin vorformulierten inhaltsgleichen Erklärung zur Verschwiegenheit verpflichten sollen.

2. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. Der Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis. Der Betriebsrat besitzt das erforderliche Feststellungsinteresse. Zwar ist das Projekt „Outsourcing Help Desk“ abgeschlossen und soll jedenfalls bis zum Jahr 2009 ein solches Projekt im Bereich „Help Desk“ nicht erneut durchgeführt werden. Vergleichbare Anlässe, aus denen die Arbeitgeberin bestimmte Arbeitnehmer zur Abgabe von Verschwiegenheitserklärungen auffordern könnte, sind jedoch weiterhin möglich. Dies hat die Arbeitgeberin ausdrücklich erklärt. Der dem vorliegenden Verfahren zugrunde liegende Konflikt kann sich deshalb jederzeit wiederholen. 13
- II. Der Antrag ist unbegründet. Er erfasst auch Fallgestaltungen, in denen ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht. Damit ist er in vollem Umfang abzuweisen. 14
1. Ein umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats folgt nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. 15
- a) Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten. Es beruht darauf, dass die Beschäftigten ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und deshalb dessen Weisungsrecht unterliegen. Das berechtigt den Arbeitgeber dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen. Solche Maßnahmen bedürfen der Zustimmung des Be- 16



triebsrats. Dies soll gewährleisten, dass die Beschäftigten gleichberechtigt an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens teilhaben können (BAG 27. September 2005 - 1 ABR 32/04 - Rn. 28 mwN, BAGE 116, 36).

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats hat der Betriebsrat entgegen dem überschießenden Wortlaut nur mitzubestimmen bei Maßnahmen, die das „Ordnungsverhalten“ der Arbeitnehmer betreffen. Dieses ist berührt, wenn die Maßnahme auf die Gestaltung des kollektiven Miteinander oder die Gewährleistung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Ordnung des Betriebs zielt (11. Juni 2002 - 1 ABR 46/01 - zu B I der Gründe, BAGE 101, 285). Mitbestimmungsfrei sind dagegen Maßnahmen, die das „Arbeitsverhalten“ der Beschäftigten regeln. Darum handelt es sich, wenn der Arbeitgeber kraft seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise das geschehen soll. Mitbestimmungsfrei sind deshalb Anordnungen, mit denen lediglich die Arbeitspflicht konkretisiert wird (BAG 27. September 2005 - 1 ABR 32/04 - Rn. 29 mwN, BAGE 116, 36).

bb) Ist das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betroffen, wird ein Mitbestimmungsrecht nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern den Abschluss einer zweiseitigen Vereinbarung anträgt und nicht einseitige Anordnungen erlassen will. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG hängt nicht davon ab, auf welchem schuldrechtlichen Weg der mitbestimmungspflichtige Tatbestand verwirklicht wird (BAG 24. April 2007 - 1 ABR 47/06 - Rn. 18, BAGE 122, 127).

cc) Selbst wenn der Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erfüllt ist, weil die fragliche Maßnahme das Ordnungsverhalten steuern soll, scheidet ein Mitbestimmungsrecht wegen § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG aus, falls die betreffende Angelegenheit gesetzlich oder - mit normativer Wirkung zumindest für den Arbeitgeber - tariflich geregelt ist. Gesetz im Sinne der Bestimmung ist jedes formelle oder materielle Gesetz, soweit es sich um eine zwingende Regelung handelt (BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 37/01 - zu B II 2 c cc der Gründe, BAGE 101, 203). Dies beruht auf der Erwägung, dass



für eine betriebliche Mitbestimmung kein Bedürfnis mehr besteht, wenn eine den Arbeitgeber bindende Regelung durch Gesetz oder Tarifvertrag vorliegt. In diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass mit ihr den berechtigten und schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer bereits Rechnung getragen worden ist. Für einen weiteren Schutz durch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats besteht kein Erfordernis (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 14/05 - Rn. 21 mwN, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 119 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 9*).

- b) Danach kann dem Antrag des Betriebsrats nicht entsprochen werden. 20
- aa) Ein Antrag im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, mit dem ein Mitbestimmungsrecht global für eine uneingeschränkte Vielzahl von Fallgestaltungen in Anspruch genommen oder für sämtliche Fallgestaltungen geleugnet wird, ist insgesamt unbegründet, wenn es Fallgestaltungen gibt, in denen dem Antragsteller das betreffende Mitbestimmungsrecht nicht zusteht bzw. wenn es auch nur einen Fall gibt, in dem es besteht (*BAG 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - zu B II 2 a der Gründe mwN, BAGE 106, 188*). 21
- bb) Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist jedenfalls nicht in allen vom Antrag erfassten Fällen gegeben. Umfasst werden auch solche, in denen es am Mitbestimmungstatbestand fehlt und/oder schon eine gesetzliche Schweigepflicht besteht. 22
- (1) Betrifft die Schweigepflicht das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer, liegt schon der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht vor. Ob ein Ersuchen des Arbeitgebers um die vertragliche Begründung einer Schweigepflicht das Ordnungs- oder das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer berührt, hängt vom Gegenstand ab, über den diese Stillschweigen bewahren sollen. Dagegen berührt nicht schon das Ersuchen als solches die betriebliche Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb. Die Abgabe von Vertragserklärungen durch die Parteien des Arbeitsvertrags betrifft nicht per se das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten. Vielmehr kommt es darauf an, ob die so begründeten Rechte und Pflichten eine 23



Konkretisierung der Arbeitspflicht oder kollektive Ordnungsregeln darstellen. In einer vertraglichen Regelung, die der Begründung neuer und eigenständiger oder der Erfüllung schon bestehender Verpflichtungen dient, die lediglich das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer steuern sollen, liegt keine die betriebliche Ordnung oder das betriebliche Verhalten der Arbeitnehmer betreffende Maßnahme (vgl. für Vertragsstrafenabreden nach § 339 BGB BAG 5. Februar 1986 - 5 AZR 564/84 - zu B I 3 der Gründe mwN, AP BGB § 339 Nr. 12 = EzA BGB § 339 Nr. 2).

(2) Damit sind zwar Fälle denkbar, in denen eine Schweigepflicht die betriebliche Ordnung betrifft. Das dürfte beispielsweise dann gelten, wenn die Beschäftigten sich verpflichten sollen, untereinander nicht über die Durchführung von Torkontrollen zu sprechen. Vom Antrag werden jedoch zahlreiche Fälle erfasst, in denen sich eine von der Arbeitgeberin gewünschte Schweigevereinbarung als bloße Konkretisierung der Arbeitspflicht darstellt. Dies gilt etwa für den ursprünglichen Konflikt der Beteiligten. Die den mit dem Projekt „Outsourcing Help Desk“ befassten Mitarbeitern angesonnene Schweigevereinbarung bezog sich auf bestimmte geschäftliche Informationen, die ihnen im Zusammenhang mit der Projektplanung und -durchführung bekannt würden. Die Abrede, über diese Informationen Stillschweigen zu bewahren, ist eine Konkretisierung der arbeitsvertraglichen Pflicht zur Rücksichtnahme iSv. § 241 Abs. 2 BGB. Sie trifft nicht das Ordnungs- sondern das Arbeitsverhalten der Projektmitarbeiter. Das gleiche gilt für die schon in den ursprünglichen Arbeitsverträgen getroffene Vereinbarung, über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu schweigen und sie nicht an Dritte weiterzugeben.

24

(3) Der Antrag erfasst ferner Fälle, in denen eine Schweigepflicht schon aufgrund der gesetzlichen Regelung in § 17 Abs. 1 UWG besteht. Nach dieser Vorschrift macht sich strafbar, wer als Arbeitnehmer ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, das ihm im Rahmen des Arbeitsverhältnisses anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, während der Geltungsdauer des Arbeitsverhältnisses unbefugt an jemanden zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Arbeitgeber Schaden

25



zuzufügen, mitteilt. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nicht offenkundig, sondern nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem bekundeten Willen des Betriebsinhabers geheim gehalten werden sollen, wenn dieser an deren Geheimhaltung ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat (*BAG 13. Februar 2007 - 1 ABR 14/06 - Rn. 32 mwN, BAGE 121, 139; 15. Dezember 1987 - 3 AZR 474/86 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 57, 159; ErfK/Preis 9. Aufl. § 611 BGB Rn. 711*). Die in § 17 Abs. 1 UWG bezeichneten Verhaltensweisen sind einer Regelung durch die Betriebsparteien nicht mehr zugänglich. Damit ist ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zumindest wegen des Gesetzesvorrangs ausgeschlossen.

(4) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats betrifft allein das Zustandekommen „formularmäßiger, standardisierter Verschwiegenheitsvereinbarungen“ nicht das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten. Zwar liegen in der Anordnung des Arbeitgebers, für Angaben über den Besitz von Wertpapieren ein von ihm vorgefertigtes Formular zu verwenden, und in der Anweisung, die Notwendigkeit eines Arztbesuchs während der Arbeitszeit durch ein vorgegebenes Formular zu belegen, mitbestimmungspflichtige, das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer steuernde Regelungen (*BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 32/01 - zu B III 2 a der Gründe, BAGE 101, 216; 21. Januar 1997 - 1 ABR 53/96 - zu B I 2 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 27 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 23*). Dabei geht es jedoch darum, dass die Arbeitnehmer selbst sich in bestimmter, jeweils gleicher, standardisierter Weise verhalten sollen. Im vorliegenden Fall liegen die Dinge anders. Hier sollen die Arbeitnehmer lediglich bestimmte, inhaltlich standardisierte Erklärungen abgeben, ohne dass von der Arbeitgeberin dabei auf die Art und Weise ihres Verhaltens Einfluss genommen würde. In den vom Antrag erfassten Fällen geht es nicht um eine Standardisierung des Verhaltens der Arbeitnehmer, sondern um die Abgabe inhaltlich gleicher Erklärungen. Das ist kein Fall von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

26

2. Eine weitere Grundlage für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

27



kommt nicht in Betracht.

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Rath

Hann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)