

Aktenzeichen: 6 ABR 46/84

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Beschluß vom 26. Februar 1987
- 6 ABR 46/84 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 23. Juni 1983
Hamburg - 19 BV 13/82 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 20. März 1984
Hamburg - 3 TaBV 1/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats nach § 79 BetrVG

Gesetz: BetrVG § 79 Abs. 1

Leitsätze:

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.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 ABR 46/84

3 TaBV 1/84 Hamburg

Verkündet am
26. Februar 1987

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts im Termin vom 26. Februar 1987 durch den Richter Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Schneider und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Möller-Lücking und Fischer beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. März 1984 - 3 TaBV 1/84 - unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde im übrigen teilweise insoweit aufgehoben, als dem Betriebsrat untersagt wurde, 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 Brutto-Durchschnittsgehälter, durchschnittlichen übertariflichen Zulagen und Spannen der übertariflichen Zulagen auch den in § 79 Abs. 1 Satz 4 BetrVG genannten Personen zugänglich zu machen.

Auf die Beschwerde wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 23. Juni 1983 - 19 BV 13/82 - unter Zurückweisung der Beschwerde im übrigen teilweise im selben Umfang abgeändert.

Insoweit wird der Antrag zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

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

Die Antragstellerin betreibt einen Verlag, der acht wöchentlich erscheinende Zeitschriften herausgibt. Jede Zeitschrift



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



wird von einer eigenständigen Redaktion betreut. Die Antragstellerin beschäftigt ca. 600 Arbeitnehmer, die einen Betriebsrat, den Antragsgegner, gewählt haben.

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.

In der weiteren Betriebsratsinformation Extra 13 vom März 1982 teilte der Antragsgegner die Bruttodurchschnittsgehälter und



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



durchschnittlichen übertariflichen Zulagen der Redakteurinnen und Redakteure von weiteren Zeitschriften der Antragstellerin mit.

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.

Die Antragstellerin hat beantragt,



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



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.

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.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Die Rechtsbeschwerde ist im wesentlichen unbegründet.

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 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.

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

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 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; BAGE 42, 366, 373 = AP Nr. 19 zu § 80 BetrVG 1972).

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 (Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 5. Aufl., S. 354 ff., 362). § 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 (Begründung zum Entwurf der Bundesregierung, BT-Drucks. 1546, S. 18 und 52; Entwurf der Bundesregierung, BT-Drucks. VI 1786, S. 16 und 47; schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 22. Oktober 1971, zu BT-Drucks. VI 2729, S. 28, 29), obwohl auch im Gesetzgebungsverfahren zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 von der Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats gesprochen wurde (Protokoll der 49. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestags vom 11. März 1971, S. 31). 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.

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.

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 (BGH Urteile vom 15. März 1955 - I ZR 111/53 - LM Nr. 2 zu § 17 UWG und vom 1. Juli 1960 - I ZR 72/59 - GRUR 1961, 40, 43;



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



BAGE 41, 21 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Betriebsgeheimnis;
Baumbach/Hefermehl, Wettbewerbsrecht, 14. Aufl., § 17 UWG Rz 2
bis 7; Gloy/Harte-Bavendamm, Handbuch des Wettbewerbsrechts,
1986, § 42 Rz 197 ff.; Reimer/von Gamm, Wettbewerbs- und Waren-
zeichenrecht, 4. Aufl., Bd. 2, 57. Kapitel Anm. 1; von Gamm,
Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, 2. Aufl., § 17 Rz 4;
Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 79 Rz 6; Dietz/Richardi,
BetrVG, 6. Aufl., § 79 Rz 4; Thiele, GK-BetrVG, 3. Bearb.,
Stand November 1982, § 79 Rz 5; Hess/Schlochauer/Glaubitz,
BetrVG, 3. Aufl., § 79 Rz 3; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither,
BetrVG, 15. Aufl., § 79 Rz 2). Dem schließt sich der Senat an.

bb) Die veröffentlichten Gehaltsdaten, die mit dem Verlagsbe-
trieb im Zusammenhang stehen, sind nicht offenkundig. Eine Tat-
sache ist offenkundig, wenn sich jeder Interessierte ohne beson-
dere Mühe Kenntnis verschaffen kann (BAGE 41, 21, aaO). Die ver-
öffentlichten 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 Antrags-
gegner deutlich gemacht. Sie hat daran auch ein objektiv berech-
tigtes 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 (Galperin/Löwisch, aaO,
§ 79 Rz 6; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 79 Rz 2;



Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 79 Rz 4; Thiele, aaO, § 79 Rz 6; Gloy/Harte-Bavendamm, aaO, § 43 Rz 7, 13; Reimer/von Gamm, aaO, Anm. 4; von Gamm, aaO, § 17 Rz 4; Vogt, Zur Vorlagepflicht von Unterlagen bei der Erteilung wirtschaftlicher Informationen an Wirtschaftsausschuß und Betriebsrat, BB 1978, 1125, 1130 f.). 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 (ohne nähere Begründung bejahend Galperin/Löwisch, aaO, § 79 Rz 6; Stege/Weinspach, BetrVG, 5. Aufl., § 79 Rz 1; Stege, Die Geheimhaltungspflicht für Arbeitnehmer, Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, DB 1977, Beilage Nr. 8, S. 2; ebenso ohne Begründung verneinend Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, aaO, § 79 Rz 8; Blanke, Lohn- und Gehaltsdaten, Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats, AiB 1982, 6, 7).

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

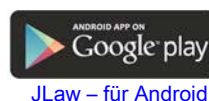


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



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 (vgl. Gloy/Harte-Bavendamm, aaO, § 43 Rz 8) und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebsinhabers (Baumbach/Hefermehl, aaO, § 17 UWG Rz 2) 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 als auch für die Begründung einer besonderen Schweigepflicht des Betriebsrats unerheblich.

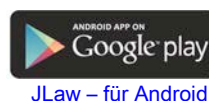
Das Landesarbeitsgericht ist bei der Würdigung des Streitfalls von einem derartigen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisbegriff ausgegangen. Es hat im folgenden die Besonderheiten des Streitfalls gewürdigt und zutreffend bewertet, daß die betriebsverfassungsrechtliche Auseinandersetzung der Beteiligten 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.



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



dd) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde kann der Betriebsrat seine Aufgaben nach den §§ 75, 80, 87 BetrVG (vgl. BAGE 35, 342, 348 = AP Nr. 15 zu § 80 BetrVG 1972; BAGE 42, 113, 115 = AP Nr. 18 zu § 80 BetrVG 1972) 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.

d) Der Antrag der Antragsstellerin 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.

Dr. Jobs

Schneider

Dörner

Möller-Lücking

Fischer



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

