

Stufenaufbau des Arbeitsrechts

1. Grundgesetz, Länderverfassungen, EU-Recht
z.B. Grundrechte, Diskriminierungsverbote, internationale Arbeits- und Sozialabkommen

2. Arbeitsgesetze der Bundesrepublik
Gesetze mit Bedeutung für die Schweigepflicht: **Betriebsverfassungsg**, **BundesdatenschutzG**

3. Öffentliche Verordnungen und Satzungen
z.B. Unfallverhütungsvorschriften, Straßenverkehrsordnung

4. Tarifverträge
Verträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern (Tarifvertragsgesetz)

5. Betriebsvereinbarungen
Verträge zwischen BR (GBR) und AG (§ 77 BetrVG)

6. Arbeitsverträge
vereinbart zwischen einzelner AN und AG (schriftlich)

7. „Betriebliche Übung“
Einseitige Zusagen

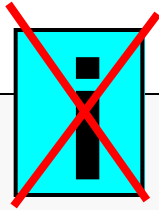
Grundsatz 1:
Höherwertige
Normen dürfen
nicht verletzt
werden

Grundsatz 2:
Die jeweilig
günstigere Regelung
hat Vorrang vor
anderen Normen



Die Schweigepflichten des Betriebsrates

Geheimhaltungspflicht (§ 79 Abs. 1)



Die Mitglieder...des BR sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bekanntgeworden und vom AG ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, **nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.**

Persönliche Daten bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 Abs.1)

Keine Weitergabe persönlicher Daten eines AN

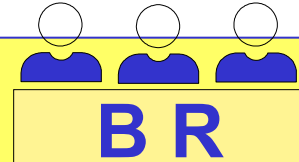
Persönliche Daten bei Kündigungen (§102 BetrVG)

Keine Weitergabe persönlicher Daten eines AN

Anhörungs- u Beratungsrechte §82 BetrVG

Infos über Gesprächsinhalte zwischen AG –AN, die eine BR Mitglied bekommt

BR - Sitzungen §30 BetrVG



BR Sitzungen sind nicht öffentlich

Inhalte von Personalakten (§83 BetrVG)

Keine Weitergabe von Informationen, die in einer Personalakte stehen.

Weitere Rechtsvorschriften

Art 8 Charta der EU Grundrechte
Schutz personenbezogener Daten
Art 2 Grundgesetz –
Persönlichkeitsrechte
BundesdatenschutzG



Die Geheimhaltungspflicht §79 BetrVG

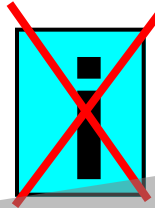
... und was er bedeutet

Voraussetzungen für die Geheimhaltungspflicht

a.

Es handelt sich um ein objektives Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis

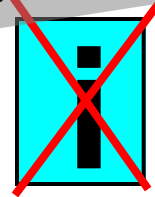
z.B. technische Verfahren, Zeichnungen, Kundenadressen, Kalkulationsunterlagen



b.

Die GL hat eine Information ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig benannt!

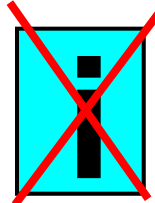
gilt für jede einzelne Information, keine pauschale Schweigepflicht



c.

Es besteht ein "berechtigtes Interesse," des Betriebes an der Geheimhaltung!

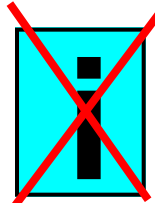
es müssen konkrete (materielle) Nachteile drohen



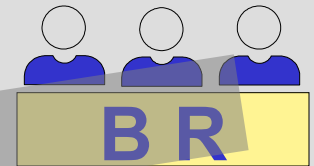
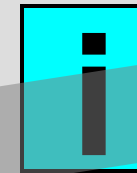
d.

Die Information ist tatsächlich ein Geheimnis, von dem der BR erstmalig etwas erfahren hat!

Information ist nicht anderswo im Betrieb oder außerhalb bekannt, auch nicht als Gerücht



keine Geheimhaltungspflicht zwischen den BetrVG - Gremien, also gegenüber



BR - Mitgliedern



JAV



GBR / KBR



Einigungsstelle



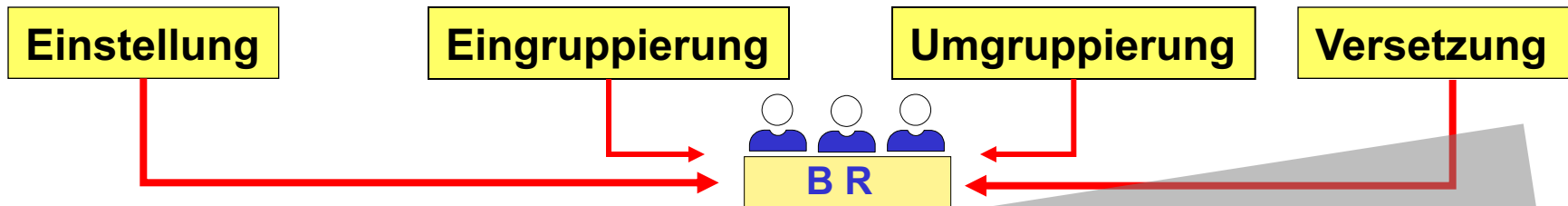
Gewerkschaft

Gilt auch für Sachverständige und Auskunftspersonen
§ 80 Abs. 4 BetrVG



Schweigepflicht bei personellen Einzelmaßnahmen § 99 BetrVG

in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten ist vor jeder




der Betriebsrat **sobi Ansichtsexemplar** unterrichten

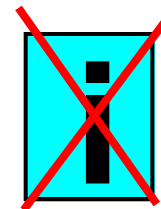
- über die betroffenen Personen
- über die Auswirkung der geplanten Maßnahme
- über den vorgesehenen Arbeitsplatz
- über die vorgesehene Eingruppierung



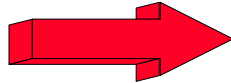
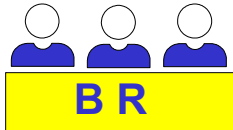
§ 99 Abs.1 S.3 BetrVG



Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

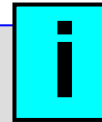


Schweigepflicht bei Kündigungen §102 BetrVG



„Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe über die Kündigung mitzuteilen“ 102 BetrVG

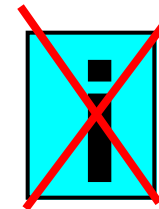
Inhalt der Mitteilung:



- Personalien des Arbeitnehmers
- Art der Kündigung
fristlose / fristgerechte Kündigung
- Kündigungsgründe
Konkrete Tatsachen als Beleg
alle Gründe, die zur Begründung der Kündigung dienen
- Sozialdaten bei betriebsbedingter Kündigung
- Kündigungsfrist / -termin(e)

§ 102 Abs.2 S.5 BetrVG

Für die Schweigepflicht gilt § 99 Abs. 1 Satz 3 BetrVG



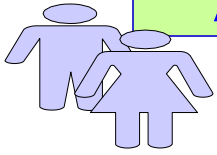
Belastungen, die dem Betrieb entstehen

bei Krankheit: Fehlzeiten

bei betriebsbedingter Kündigung: Sozialauswahl



Anhörungs- und Erörterungsrecht des AN



§ 82 BetrVG

- Der AN ist bei betrieblichen Angelegenheiten, die ihn betreffen, anzuhören

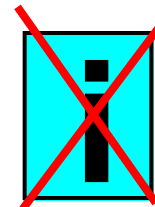
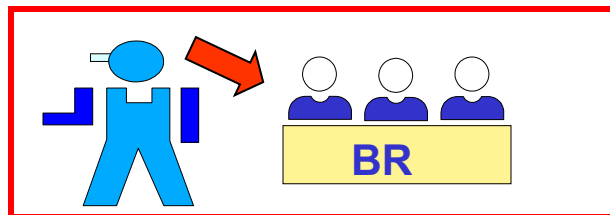
- Er kann zu diesen Angelegenheiten Stellung nehmen und eigene Vorschläge machen



- Auf Verlangen des AN muss
 - die Zusammensetzung des Entgelts erklärt werden
 - eine Leistungsbeurteilung erfolgen und
 - berufliche Entwicklungen im Betrieb erläutert werden

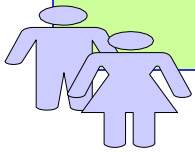
sobi Ansichtsexemplar

- Der AN kann ein BR-Mitglied zum Gespräch mitnehmen – Schweigepflicht für BR-Mitglied



§§





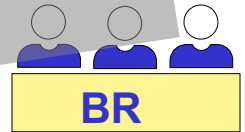
Einsicht in die Personalakte

§ 83 BetrVG

- Der AN hat in seine Personalakte ein Einsichtsrecht
- ➔ Personalakte = jede Sammlung von AN Unterlagen
- ➔ mit Sonder- und Nebenakten
- ➔ elektronische Datenbanken
- ➔ Werkschutzunterlagen etc.

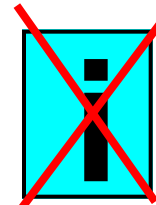
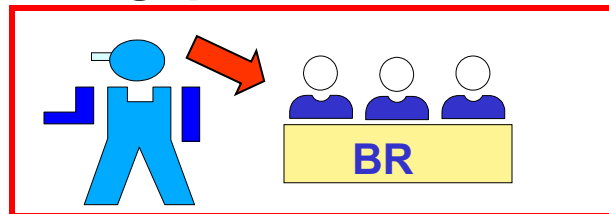


Kein Einsichtsrecht des BR



- erfolgt während der Arbeitszeit
- der AN darf sich Notizen machen und
- schriftliche Erklärungen abgeben

- der AN kann ein BR-Mitglied zur Einsichtnahme mitnehmen – Schweigepflicht für BR-Mitglied



§§

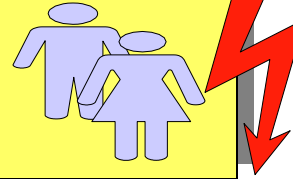


Beschwerderechte des AN

§ 84 BetrVG

Jeder AN kann sich bei der zuständigen Stelle im Betrieb beschweren

- bei Benachteiligungen
- ungerechter Behandlung
- und sonstigen Beeinträchtigungen



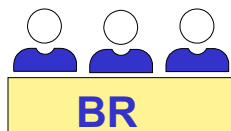
- Dabei kann ein BR Mitglied hinzugezogen werden
- Der Arbeitgeber muss die Beschwerde behandeln
- Wegen der Beschwerde dürfen keine Nachteile entstehen
- Der BR hat ebenfalls Beschwerden zu behandeln und kann zur Klärung der Berechtigung die Einigungsstelle anrufen

sobi Ansichtsexemplar

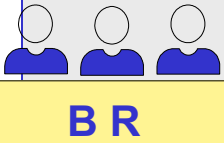
§ 85 BetrVG

Nicht bei Beschwerden, die einen Rechtsanspruch zum Gegenstand haben

§§

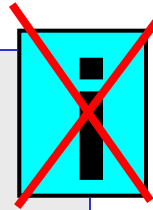


Schweigepflicht über Sitzungen



BR Sitzungen sind nicht öffentlich

Keine Wiedergabe der Inhalte der BR Sitzung



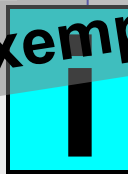
§ 30 BetrVG

BR intern gibt es keine Schweigepflicht

Intern gibt es keine Beschränkungen des Informationsaustausches

Es gibt keine privilegierten Informationsträger

sobi Ansichtsexemplar



ABER – Betriebsräte sind keine Geheimräte

und können unter Beachtung der Schweigepflichten über die BR Arbeit informieren

BR Mitglieder haben das Recht auf Meinungsfreiheit – eigene Positionen können öffentlich vertreten werden



- den BR-Mitglieder
- bei Verhinderung den Ersatzmitglieder
- JAV Vertretung
- Schwerbehinderten Vertretung
- Gewerkschaftsvertretern
- Sachverständigen



Verletzung der §§ Pflichten durch den BR

§ 23 BetrVG

Abs. 1



Der Betriebsrat oder ein einzelnes Mitglied verstößt (grob) gegen seine gesetzlichen Pflichten – z.B. führt keine Betriebsversammlungen durch

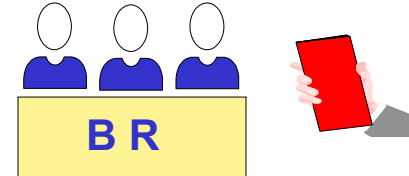
Beschlussverfahren nach § 2a und §§ 80 ff ArbGGesetz

Der Antrag kann gerichtet sein auf
Auflösung der Betriebsrates
Ausschluss eines einzelnen Mitglieds

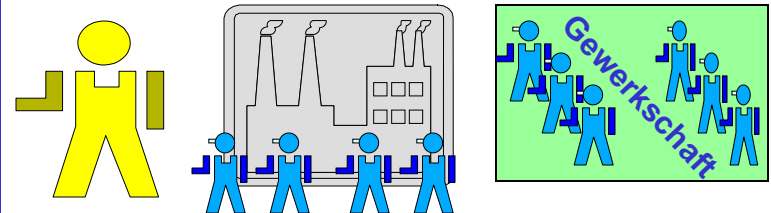
Antrag kann

- ➔ vom AG
- ➔ ¼ der wahlberechtigten AN oder
- ➔ einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft gestellt werden

bei BR Auflösung



sobi Ansichtsexemplar



Gericht setzt Wahlvorstand für die Neuwahl ein



Verletzung von Geheimnissen und die Folgen

§ 120 BetrVG



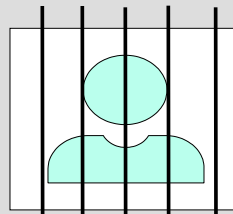
Wer unbefugt ein Betriebs-
Geschäftsgeheimnis offenbart

Gilt auch für ein
Geheimnis eines AN

Gilt für folgende Personen

1. BR Mitglied / Ersatzmitglied des BRs, JAV
und andere Gremienvertreter GBR, KBR
2. Gewerkschaft u. AG Verbandsvertreter
3. BR Sachverständige
4. Auskunftspersonen, die AN sind

sobi Ansichtsexemplar



wird bestraft →

Geldstrafe oder max.
1 Jahr Freiheitsstrafe

