

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 3 TaBV 35/14

3 BV 36 d/14 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 20.05.2015

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

**Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten
pp.**

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 20.05.2015 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

b e s c h l o s s e n:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 13.11.2014 – 3 BV 36 d/14 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann d. Beteiligte zu 2 durch Einreichung einer Rechtsbeschwerdeschrift bei dem

Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1,
Telefax: (0361) 26 36 - 20 00,

Rechtsbeschwerde einlegen.

Die Rechtsbeschwerdeschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Rechtsbeschwerdeführer muss die Rechtsbeschwerde begründen. Die Rechtsbeschwerdebegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Rechtsbeschwerdeschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Rechtsbeschwerdebegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Rechtsbeschwerde beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Rechtsbeschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Rechtsbeschwerde gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Rechtsbeschwerde eingelegt werde.

Die Rechtsbeschwerde und ihre Begründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrich-

tung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Rechtsbeschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen).

A.

Die Beteiligten streiten darüber, ob eine dem Betriebsrat mitgeteilte geplante Betriebsänderung in Form eines Personalabbaus der Geheimhaltung im Sinne des § 79 BetrVG unterliegt.

Die Arbeitgeberin ist ein führendes Unternehmen der Pharmaindustrie mit mehr als 1000 Mitarbeitern. Neben der Produktion und dem Innendienst wird ein bundesweiter Außendienst eingesetzt, in dem die Mitarbeiter in drei sogenannten Linien beschäftigt werden. Eine dieser Linien ist der Bereich „Diabetes“ mit bei Einleitung des Verfahrens ca. 300 Mitarbeitern.

Bei dem Antragsteller handelt es sich um den dort gebildeten 15-köpfigen Betriebsrat.

Am 07.07.2014 initiierte die Arbeitgeberin für sämtliche Arbeitnehmer eine bis zum 14.10.2014 laufende 100-Tage-Aktion: „Alle geben ihr Bestes“, mit der zu besonderem Einsatz, zu spezieller Prioritätensetzung und besonderer Kreativität aufgefordert wurde (Anlage 9, Bl. 36 d.A.).

Am 29.08.2014 unterrichtete die Arbeitgeberin den Wirtschaftsausschuss und den Betriebsrat in einer gemeinsamen Sitzung über eine geplante Betriebsänderung in Form eines Personalabbaus im Bereich Diabetes-Außendienst von 285 Stellen (Stand 29.08.2014) auf null Stellen per 01.11.2014. Als Zieltermin für den Abschluss aller erforderlichen Vorbereitungen und die Umsetzung wurde „spätestens 01.11.2014“ angegeben (Anlage 1, Bl. 20 d.A.). Die Arbeitgeberin unterbreitete zugleich konkrete Terminvorschläge für Verhandlungen zwischen den Beteiligten und teilte als „nächste Schritte“ die Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan mit.

Die Arbeitgeberin erklärte in diesem Zusammenhang die dem Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss „übergebenen Unterlagen und mitgeteilten Informationen zu den noch nicht abgeschlossenen Vorüberlegungen zur Restrukturierung des Unterneh-

mens mit möglichem Personalabbau als streng vertrauliche Geschäftsgeheimnisse“ und erklärte sie ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig nach § 79 BetrVG“ (Anlage 1, Bl. 12 ff. d. A., Anlage AGeg. 1, Bl. 82 d.A.). Die Geheimhaltungsbedürftigkeit begründete sie in der Power–Point–Präsentation wie folgt:

- Unruhe und Befürchtungen im Unternehmen bereits präsent
- Schwerwiegende und weitreichende Entscheidung, - gemeinsam eine Lösung erarbeiten
- Den Mitarbeitern helfen, indem gemeinsam eine Lösung kommuniziert wird.

(Anlage 1, Bl. 21 d.A.)

Mit Anwaltsschreiben vom 02.09.2014 forderte der Betriebsrat unter Hinweis auf eine bald beabsichtigte Unterrichtung der Betriebsöffentlichkeit Klarstellung, warum es sich bei dem beabsichtigten Personalabbau um ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis handele (Anlage 2, Bl. 22 ff d. A.).

Hierauf antwortete die Arbeitgeberin auszugsweise wie folgt:

1. Sämtliche im Rahmen der Unterrichtung vom 29.08.2014 geteilten Informationen sind Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse im Sinne des Gesetzes und unterliegen der Geheimhaltung.
2. Die einseitige Veröffentlichung von Informationen stellt eine massive Belastung der vertrauensvollen Zusammenarbeit dar.
3. Die Arbeitgeberin wird jedes Betriebsratsmitglied persönlich straf- und haftungsrechtlich voll für seine Tätigkeit verantwortlich machen.
4.

(Anlage A3, Bl. 25 f d.A.).

Am 04.09.2014 wandte sich der Betriebsrat unter dem Betreff „geheim“ an die Mitarbeiter und teilte mit, dass er über eine geplante mitbestimmungspflichtige Maßnahme im Diabetes-Außenbereich unterrichtet worden sei und der Arbeitgeber die mitgeteilten Informationen unter Strafandrohung als geheimhaltungspflichtig deklariert habe. “Wir denken nicht, dass diese einschneidende Maßnahme der Geheimhaltungspflicht unterliegt und befinden uns gerade in anwaltlicher Klärung, denn wir möchten uns auch nicht dem Risiko einer fristlosen Kündigung und einem Jahr Gefängnis und möglicherweise Haftung in Millionenhöhe aussetzen.“ (Anlage 4, Bl. 30 d. A.)

Ebenfalls am 04.09.2014 wandte sich die Arbeitgeberin per Mail an die Mitarbeiter unter dem Betreff „Spekulationen nutzen niemandem“. Dort heißt es u.a., dass es, wie von der Geschäftsleitung seit Dezember 2013 angekündigt, richtig sei, dass im Bereich Diabetes strukturelle Veränderungen umgesetzt werden müssen. Weiter heißt es wie folgt:

„... Gerade auf der Grundlage früherer Erfahrungen wollen wir als Geschäftsleitung uns an zwei Grundsätze halten:

1. Wir wollen Entscheidungen so früh wie möglich kommunizieren.
2. Aber wir wollen sie auch erst dann kommunizieren, wenn sie konkret ausverhandelt sind, und jeder weiß, woran er ist,“ (Anlage B.5 Bl. 31 d. A.)

Am 05.09.2014 erschien in S... online ein Bericht mit der Überschrift „A... verpasst Betriebsrat Maulkorb“ (Bl. 88 d. A.).

Aus Anlass dieser Presse erläuterte der Geschäftsführer der Arbeitgeberin am 6.9.2014 erneut per Mail den Mitarbeitern, warum ihr ein vertraulicher Rahmen so wichtig sei (Anlage 7, Bl. 33 d. A.).

Auf den Artikel bei S... online hin meldeten weitere regionale und überregionale Medien ihr Interesse an den Vorgängen an, beispielsweise der Nachrichtendienst „A...“, das H... sowie N.... Das H... ... meldete am 25.09.2014: „Konzern in W...: 300 Mitarbeiter bangen um Jobs“ (Anlage AGeg. 5, Bl. 91 d. A.).

Zwischen dem 08.09.2014 und der Einleitung des vorliegenden Beschlussverfahrens durch den Betriebsrats vom 12.09.2014 wechselten beide Seiten und auch ihre Prozessbevollmächtigten diverse Mails, in denen der BR u. a darlegte, er fühle sich in seiner BR-Arbeit behindert und erwäge eine Strafanzeige, während die Arbeitgeberin ihre Ansicht, sie habe Anspruch auf diese Vorgehensweise und beabsichtige nicht, die BR-Arbeit zu behindern, verteidigte. Gleichzeitig erklärte ihr Prozessbevollmächtigter u.a. nochmals, das Verhalten des Betriebsrates habe bereits jetzt zu einer rechtswidrigen Veröffentlichung geführt. Jedes BR-Mitglied werde persönlich und straf- und haftungsrechtlich voll für sein Handeln verantwortlich gemacht. Frühestens

mit Beendigung der Verhandlungen über den Interessenausgleich könne sich die Rechtslage verändern. (Anlage 12, Bl. 40 f d. A.).

Am 12.09.2014 wurde das vorliegende Beschlussverfahren vom Betriebsrat eingeleitet, gerichtet auf Feststellung, dass der am 29.08.2014 mitgeteilte Personalabbau kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis war bzw. ist; auf Unterlassung einer Behinderung der Betriebsratsarbeit durch Deklaration einer geplanten Personalabbaumaßnahme als Geschäftsgeheimnis; und gerichtet auf Feststellung, dass über die mitgeteilte Maßnahme gegenüber der Belegschaft, mindestens aber gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern kommuniziert werden darf (Bl. 3, 4 d. A.).

Mit Schriftsatz vom 6.10.2014 beantragte die Arbeitgeberin, die Öffentlichkeit für die Dauer der Verhandlungen in diesem Verfahren auszuschließen (Bl. 66 ff d.A.). Dieser Antrag wurde in der Güteverhandlung vom 09.10.2014 zurückgewiesen. Die anwesende Presse erhielt Kenntnis von dem geplanten Personalabbau. Daraufhin informierte die Arbeitgeberin ihre Mitarbeiter noch am selben Tag über die anstehende Betriebsänderung.

Die Arbeitgeberin hält seit diesem Datum den Vorgang nicht mehr für geheimhaltungsbedürftig und meint, das Begehren des Betriebsrats habe sich dadurch erledigt.

Zwischenzeitlich sind in der Einigungsstelle die Interessenausgleichsverhandlungen für gescheitert erklärt worden. Der Personalabbau ist/ wird umgesetzt. Die Sozialplanverhandlungen dauern an.

Die Arbeitgeberin befindet sich seit längerem in umstrukturierenden Prozessen. In den zurückliegenden Jahren gab es bei der Arbeitgeberin bereits diverse betriebsändernde Maßnahmen mit Verhandlungen und Abschlüssen im Sinne der §§ 111, 112 ff BetrVG, ohne dass es Streitigkeiten um das Vorliegen eines Betriebsgeheimnisses gab.

Der Betriebsrat hat stets die Auffassung vertreten, der am 29.01.2014 mitgeteilte beabsichtigte Personalabbau stelle bereits an sich kein Betriebs- oder Geschäftsge-

heimnis dar. Das gelte auch in Bezug auf einzelne bekanntgegebene Details. Die Mitarbeiter hätten Anspruch auf Informationen über den geplanten Personalabbau, zumal zahlreiche Versetzungen anstehen würden. Dies gelte umso mehr, als die Arbeitgeberin zeitgleich mit dem umfangreichen Personalabbau die Arbeitnehmer anlässlich eines 100 Tageprogrammes anhalte, sich jetzt besonders einzusetzen und auszuprobieren, was man aus sich herausholen könne. Der Betriebsrat hat weiter behauptet, der geplante Personalabbau sei auch bereits Dritten bekannt gewesen. Schon im Juni 2014 sei der den Streit auslösende geplante Personalabbau zwischen dem Geschäftsführer, Arbeitnehmern und Herrn T..., der auch Betriebsratsmitglied ist, auf einer Regionaltagung Thema gewesen. Auch die zwischenzeitlich ausgeschiedene Regionalleiterin (Frau V...) habe das bei ihrer Verabschiedung im Juni 2014 erwähnt. Der Betriebsrat hat gemeint, er werde durch die unbegründete Geheimhaltungsstrategie und die angedrohten rechtlichen Konsequenzen verängstigt und in seiner Arbeit als Interessenvertretung der Arbeitnehmer behindert.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich zuletzt nur noch beantragt,

festzustellen, dass der von der Arbeitgeberin mit Datum vom 29.08.2014 gegenüber dem Betriebsrat mitgeteilte geplante Personalabbau in der BU Diabetes von 285 FTE im Außendienst (Stand 29.08.2014) auf null FTE im Außendienst (Stand 01.11.2014) zum Zeitpunkt der Mitteilung am 29.08.2014 kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis im Sinne des § 79 BetrVG war;

hilfsweise

festzustellen, dass der von der Arbeitgeberin mit Datum vom 29.08.2014 gegenüber dem Betriebsrat mitgeteilte geplante Personalabbau in der BU Diabetes von 285 FTE im Außendienst (Stand: 29.08.2014) auf null FTE im Außendienst (Stand 01.11.2014) zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis im Sinne des § 79 BetrVG ist.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hat stets die Ansicht vertreten, Verhandlungen von Interessenausgleichen und diesen zugrundeliegenden Planungen seien Geschäftsgeheimnisse. Das gelte erst recht, wenn diesen eine Personalreduzierung zugrunde liege (vgl. Ss. vom 8.10.2014 - Bl. 122, 125 d. A.). Das Geschäftsgeheimnis an sich sei insoweit der Beschäftigungsabbau und dessen Volumen. Informationen über geplante betriebsändernde Maßnahmen, die für geheimhaltungsbedürftig erklärt wurden, dürften bis zum Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen auch nicht den Arbeitnehmern des Betriebes weitergegeben werden. Frühestens mit Beendigung der Verhandlungen über den Interessenausgleich könne der Geheimnischarakter des § 79 BetrVG enden. Daher sei sie berechtigt gewesen, den am 29.08.2014 mitgeteilten geplanten Personalabbau als Betriebs- und Geschäftsgeheimnis und damit als geheimhaltungsbedürftig nach § 79 BetrVG zu bezeichnen. Die Kenntnis konkurrierender Unternehmen von der Planung der Maßnahme noch vor der Realisierung habe für die Arbeitgeberin einen erheblichen Wettbewerbsnachteil bedeutet und die Erfolgsaussichten insgesamt in Frage gestellt. Die vorzeitige Information der Belegschaft stelle eine massive Beeinträchtigung der Betriebsfähigkeit dar, weil potentiell betroffene Arbeitnehmer in Kenntnis solcher Verhandlungen möglicherweise völlig anders arbeiten würden als in Unkenntnis einer solchen. Das von der Arbeitgeberin im Sommer 2014 indizierte 100 Tage Programm der Motivation und Leistungssteigerung stehe nicht im Zusammenhang mit dem geplanten Personalabbau. Seit der Offenlegung der geplanten Betriebsänderung am 09.10.2014 sei das Verfahren aber erledigt. Ein Feststellungsinteresse sei nicht mehr gegeben.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Betriebsrats stattgegeben. Aufgrund der angedrohten weitreichenden, auch strafrechtlichen Konsequenzen sei das Rechtsschutzinteresse gegeben. Bei einer geplanten Betriebsänderung könne unter Berücksichtigung des Spannungsverhältnisses zwischen den Arbeitgeberinteressen an der Geheimhaltung und dem Interesse des Betriebsrates an einer effektiven und sachgerechten Wahrnehmung der Mitbestimmungsbefugnisse das Vorliegen eines Geschäftsgeheimnisses nur im Stadium noch nicht abgeschlossener Vorüberlegungen bejaht werden, jedoch nicht mehr im Stadium der Aufforderung an den Betriebs-

rat zur Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf den Inhalt des erstinstanzlichen Beschlusses vom 13.11.2014 verwiesen.

Gegen diese der Arbeitgeberin am 28.11.2014 zugestellte Entscheidung hat sie am Montag, den 29.12.2014 Beschwerde eingelegt, die nach Fristverlängerung bis zum 27.02.2015 am Tag des Fristablaufs begründet wurde.

Die Arbeitgeberin ergänzt und vertieft im Wesentlichen ihr erstinstanzliches Vorbringen. Sie meint, der Beschluss sei schon aus Rechtsgründen fehlerhaft, jedenfalls sei das Anliegen des Betriebsrats durch die Information der Belegschaft vom 09.10.2014 erledigt, so dass kein Rechtsschutzbedürfnis für die Fortsetzung des Verfahrens mehr bestehe. Ein Rechtsgutachten könne nicht vom Gericht eingeholt werden.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 13.11.2014, 3 BV 36 d/14, der Beteiligten zu 2. zugestellt am 25.11.2014, aufzuheben und die Anträge des Beteiligten zu 1. zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er hält den angefochtenen Beschluss sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend.

Der Prozessbevollmächtigte der Arbeitgeberin hat im zweitinstanzlichen Anhörungstermin auf Frage des Gerichts erklärt, es sei nicht beabsichtigt, jedes Betriebsratsmitglied persönlich straf- und haftungsrechtlich verantwortlich zu machen. Auch Anträge auf Auflösung des Betriebsrats, Ausschluss aus dem Betriebsrat oder arbeitsvertragliche/ arbeitsrechtliche Konsequenzen für die Betriebsratsratsmitglieder seien nicht beabsichtigt.

Der Betriebsrat hat einen Strafantrag nach § 119 BetrVG gestellt. Unter Hinweis auf den hier angefochtenen Beschluss des Arbeitsgerichts vom 13.11.2014 wird das staatsanwaltschaftliche Verfahren zwischenzeitlich nicht mehr betrieben.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

B.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Der dem Betriebsrat im Zusammenhang mit der Aufforderung zur Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan am 29.08.2014 mitgeteilte Personalabbau im Bereich Diabetes-Außendienst von 285 Beschäftigte auf Null war kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis. Davon geht das Arbeitsgericht Elmsborn zutreffend aus. Dem folgt das Beschwerdegericht. Verhandlungen über einen Interessenausgleich und diesen zugrunde liegende Planungen zur Personalreduzierung können nicht per se zu einem Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis im Sinne des § 79 BetrVG erklärt werden. Der Beschäftigungsabbau an sich und dessen Volumen ist in der Regel kein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber ein konkretes sachliches und objektiv berechtigtes wirtschaftliches Interesse an der Geheimhaltung hat.

I. . Der Hauptantrag ist zulässig.

1. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Antrag bedarf jedoch der Auslegung. Das Begehren des Betriebsrats ist vorliegend nicht ausschließlich vergangenheitsbezogen.

Die gebotene Auslegung der Anträge hat unter Berücksichtigung des Verfahrensziels und der Interessenlage zu erfolgen. Der Betriebsrat geht von einer konkreten Fallkonstellation aus, nämlich dem am 29.08.2014 mitgeteilten und als Geschäftsgeheimnis deklarierten geplanten Personalabbau in der BU Diabetes von 285 auf Null, die mit der Aufforderung zur Aufnahme von Interessenausgleichsverhandlungen verbunden war. Schon die ursprünglich mit der Antragschrift gestellten Anträge, aber auch die Begründungen zeigen, dass der Betriebsrat, ausgehend von dieser konkreten Fallkonstellation, die Streitfrage geklärt haben will, dass geplante betriebsändernde Personalabbaumaßnahmen als solche nicht pauschal als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis deklariert und damit seiner Kommunikation gegenüber der Belegschaft, den betroffenen Arbeitnehmern und Dritten entzogen werden können. Dem Betriebsrat geht es darum zu klären, dass er im Rahmen der Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte bei Verhandlung und Bearbeitung eines mitgeteilten geplanten Personalabbaus im Sinne der §§ 111 ff BetrVG u.a. auch mit den Betroffenen über die Personalabbaupläne und deren Umfang kommunizieren kann, ohne sich dem Vorwurf der Verletzung von Geheimnissen auszusetzen und entsprechende Konsequenzen tragen zu müssen. Diese Streitfrage will er zur Vermeidung eines Globalantrages, ausgehend von einer konkreten Fallkonstellation, geklärt haben, da sich die Arbeitgeberin auf den Standpunkt stellt, der Beschäftigungsabbau an sich und das Volumen des Personalabbaus seien das Geschäftsgeheimnis.

2. Der Antrag ist als allgemeiner Feststellungsantrag auch nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Das für die erbetene Feststellung notwendige Rechtsschutzinteresse besteht. Das gilt auch, obgleich die Arbeitgeberin nach der Güteverhandlung am 09.10.2014 die Belegschaft über den geplanten Personalabbau im Außendienst der BU Diabetes informiert und damit einen etwaigen Geheimnischarakter beendet hat.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können das Bestehen und der Umfang eines betrieblichen Mitbestimmungsrechts im Beschlussverfahren auch losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme im Betrieb auftritt und sich auch künftig jederzeit wiederholen kann (BAG vom 15.04.2008 - 1 ABR 14/07 - zitiert nach Juris, Rz. 17 m.w.N.; BAG vom 10.12.2012 - 1 ABR 7/02 -, Juris, Rn 18).

b) Die Maßnahme und die damit verbundene Streitfrage können sich vorliegend jederzeit wiederholen. Die Arbeitgeberin hat seit 2007 diverse betriebsändernde, Mitbestimmungsrechte nach §§ 111, 112 ff BetrVG auslösende Maßnahmen abgewickelt, darunter auch Personalabbau. Sie steht darüber hinaus auf dem auch ausführlich im Anhörungstermin erörterten Rechtsstandpunkt, bei dem am 29.08.2014 mitgeteilten geplanten Personalabbau seien der Beschäftigungsabbau an sich und das Volumen des Personalabbaus das Geschäftsgeheimnis. Vor Scheitern der Interessenausgleichsverhandlungen dürfe darüber nicht kommuniziert werden. Gerade diese Position zeigt die Wiederholungsgefahr und den Klärungsbedarf für den Betriebsrat.

Ungeachtet dessen ist die Frage etwaiger Folgen einer Verletzung von Geheimhaltungspflichten im Zusammenhang mit dem Personalabbau im Außendienst der BU Diabetes nicht abschließend geklärt. Die Protokollerklärung des Prozessbevollmächtigten der Arbeitgeberin bezieht sich nur auf gegenwärtige Absichten. Trotz ausdrücklicher Nachfrage des Betriebsratsvertreters im Anhörungstermin erfolgte keine abschließende Erklärung ihrerseits, dass in Bezug auf die behauptete Verletzung von Geheimhaltungspflichten gegenüber dem Gremium und Handelnden auf Betriebsratsseite nichts geschehen werde.

Letztendlich ergibt sich das Feststellungsinteresse auch aus Art. 6 Abs. 3 RL 2002/14 EG (Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EG), wonach es einen Rechtsbehelf geben muss, falls ein Arbeitgeber in Bezug auf mitgeteilte Informationen Vertraulichkeit verlangt.

II. Die Beschwerde der Arbeitgeberin hat keinen Erfolg. Der (Haupt-)Antrag des Betriebsrats ist begründet. Verhandlungen über einen Interessenausgleich und diesen zugrunde liegende Planungen zur Personalreduzierung können nicht per se wirksam zu einem Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis im Sinne des § 79 BetrVG erklärt werden. Der dem Betriebsrat im Zusammenhang mit der Aufforderung zur Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan am 29.08.2014 mit-

geteilte Personalabbau im Bereich Diabetes-Außendienst von 285 Beschäftigte auf Null war kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis.

1. Gemäß § 79 Abs. 1 S. 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.

a) Der Begriff des Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses wird weder im Betriebsverfassungsgesetz noch in anderen Gesetzen, die ihn verwenden, wie das UWG und das GWB, definiert. 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 vom 10.03.2009 – 1 ABR 87/07 – zitiert nach Juris, Rz. 25 m.w.N.; BAG vom 26.02.1987, 6 ABR 46/87 – Juris, Rz. 16 m.w.N.).

b) Offenkundig ist, was sich jeder Interessierte ohne besondere Mühe zur Kenntnis beschaffen kann (BAG vom 16.03.1982, 3 AZR 83/79, Juris, Rz.29).

c) Betriebsgeheimnisse beziehen sich auf den technischen Betriebsablauf, insbesondere Herstellung und Herstellungsverfahren (BAG vom 15.12.1987, 3 AZR 474/86 – Juris, Rz. 26; Hess – Nicolai, 9. Aufl. § 9 BetrVG, Rz. 4). Hierunter können z.B. auch fallen: Dienstleistungen, Konstruktionsbezeichnungen, Unterlagen über neue technische Verfahren, Modelle, Versuchsprotokolle, chemische Formeln, Rezepturen u. Ä. (DKKW-Buschmann, 14. Aufl., § 79 BetrVG Rz. 11). Geschäftsgeheimnisse betreffen den allgemeinen Geschäftsverkehr des Unternehmens, also wirtschaftliche und kaufmännische Tatsachen, z.B. Absatzplanung, Vorzugspreise, Kalkulation, Liquidität, Auftragslage, Umsatzhöhe, Kundenlisten (GK - Oetker, § 79 BetrVG, Rz. 15, 16; ErfK-Kania, § 79 BetrVG Rz. 3, 4; Hess-Nicolai, § 79 BetrVG, Rz. 4 f; vgl .u.a. auch BAG vom 15.12.1987, 3 AZR 474/86 – Juris, Rz. 26) oder Fer-

tigungsverfahren, an denen die Konkurrenz ebenfalls arbeitet und die für das Unternehmen entscheidend sind (Oetker, FS für Wißmann, 2005, S.402 m.w.N.). 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 (BAG vom 26.02.1987, 6 ABR 46/84, Juris, Rz. 18 m.w.N.).

d) Der Arbeitgeber muss ein sachliches und objektiv berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung, also zur Anerkennung bestimmter Tatsachen als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis haben (BAG vom 26.02.1987, 6 ABR 46/84 – Rz. 18; Oetker, FS für Wißmann, S. 402 m.w.N.). Ob ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vorliegt oder nicht, ist also objektiv feststellbar. Besteht kein objektives Geheimhaltungsinteresse, so kann eine Angelegenheit nicht willkürlich – etwa durch ihre Bezeichnung als vertrauliche Mitteilung – zum Geschäftsgeheimnis gemacht werden (Fitting, 27. Aufl. § 79 Rz. 3 m.w.N.; GK- Oetker, § 79 BetrVG, Rz. 19). Fehlt es an den objektiven Merkmalen eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses, greift die besondere Schweigepflicht nicht ein (GK-Oetker a.a.O und Rz. 23 m.w.N.). Tatsachen, können nicht wirksam für geheimhaltungsbedürftig erklärt werden, wenn sie es objektiv nicht sind (BGH vom 05.06.1975, II ZR 156/73, zitiert nach Juris, Rz.12; so auch Oetker, Festschrift für Wißmann, 2005, S. 396 (398)). Das ergibt sich auch aus Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2 RL 2002/14 EG. Dort wird ausdrücklich das Vorliegen eines nach objektiven Kriterien berechtigten Interesses der Unternehmer oder Betriebe für die Festlegung einer Vertraulichkeit von Informationen gegenüber Arbeitnehmervertretern mit damit einhergehendem Verbot zur Weitergabe an Arbeitnehmer oder Dritte in einzelstaatlichen Rechtsvorschriften verlangt.

2. Vor diesem rechtlichen Hintergrund ist das feststellende Begehren des Betriebsrats begründet. Bei der dem Betriebsrat am 29.08.2014 mit der Aufforderung zur Aufnahme von Interessenausgleichsverhandlungen mitgeteilten Maßnahme „geplanter Personalabbau im Außendienst BU Diabetes von 285 auf Null“ handelt es sich um kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis. Es bestand schon zu diesem Zeitpunkt kein sachlich begründetes und objektiv berechtigtes Geheimhaltungsinteresse der Arbeitgeberin.

a) In Betracht kommen kann hier nur das Vorliegen eines Geschäftsgeheimnisses im Sinne des § 79 BetrVG. Gegenstand der hier streitigen Schweigepflicht sind keine Tatsachen, Erkenntnisse oder Unterlagen, die den technischen Betriebsablauf betreffen. Berührt ist hier allenfalls der allgemeine Geschäftsverkehr. Dabei ist allerdings hervorzuheben, dass die Arbeitgeberin auch auf ausdrückliches Befragen im Anhörungstermin vor der Beschwerdekammer explizit keine speziellen Einzelfaktoren der am 29.08.2014 erteilten Informationen über den geplanten Personalabbau im Diabetes-Außendienst als geheimhaltungswürdig benannt hat. Es geht ihr um die Gesamtheit der Planung „Beschäftigungsabbau und dessen Volumen“, wie sich auch aus Anlage AGeg. 1, Bl. 82; Anlage A 3, Bl. 25 u.a. Ss. vom 30.9.2014, Bl. 69 ff ergibt.

b) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin fallen Informationen über einen geplanten betriebsändernden Personalabbau nicht generell bis zum Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen unter die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse im Sinne des § 79 BetrVG, auch wenn insoweit eine ausdrückliche Geheimhaltungserklärung der Arbeitgeberseite abgegeben wurde. Ein derart weiter Anwendungsbereich läuft bereits dem Normzweck und der Rechtsnatur des § 79 BetrVG zuwider.

c) Etwas anderes ergibt sich, anders als die Arbeitgeberin meint, auch nicht aus einer gefestigten Rechtsprechung und/oder Literatur. Eine solche auf Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111, 112 ff BetrVG bei Betriebsänderungen mittels Personalabbau bezogene Rechtsprechung existiert nicht.

d) Das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, dass die Schweigepflicht als Pendant und Sicherungsmittel zu den gesetzlichen Informationsrechten des Betriebsrats und anderer betriebsverfassungsrechtlicher Organe zwar dem Schutz des Arbeitgebers dient, aber eine restriktive Auslegung bei der Weitergabe arbeitnehmerrelevanter Daten und Informationen an die Beschäftigten erfordert, wenn das Spannungsverhältnis zwischen Schweigepflicht und Interessenvertretung berührt ist (so auch DKKW-Buschmann, § 79 BetrVG, Rz. 2, Rz. 8). Die Ansicht der Arbeitgeberin, insoweit handele es sich um eine absolute Mindermeinung, ist falsch. Sie verkennt, dass das Vorliegen eines Geschäftsgeheimnisses im Sinne des § 79 BetrVG stets

ein sachliches und objektiv berechtigtes wirtschaftliches Interesse an der Geheimhaltung voraussetzt. Das ist eine Wertungsfrage. Diese kann nicht losgelöst vom jeweiligen Gegenstand und Sinn und Zweck eines vom Gesetzgeber geschaffenen Mitbestimmungstatbestands und den widerstreitenden Interessen beantwortet werden.

aa) Die Arbeitgeberin stützt ihre Ansicht auf BAG vom 17.10.1990, 7 ABR 69/89 (Schriftsatz vom 27.2.2015, S. 18, Bl. 200 d. A.). Ihr Verweis auf die Entscheidung des BAG vom 17.10.1990, 7 ABR 69/89 ist nicht einschlägig und komplett aus dem Zusammenhang gerissen.

Das Bundesarbeitsgericht enthält in seiner Entscheidung vom 17.10.1990, Az. 7 ABR 69/89, zwar den Satz „Denn die Vorschrift des § 79 BetrVG dient allein dem Schutz des Arbeitgebers“ (Juris in Rz. 20). Dort ging es um Protokollführung im Wirtschaftsausschuss. Gesamtbetriebsrat und Wirtschaftsausschuss hatten sich für ihre Gremien auf § 79 BetrVG berufen, weil sie an Stelle der Sekretärin des Arbeitgebers Protokolle von bzw. über Wirtschaftsausschusssitzungen allein von (Gesamt-) Betriebsratsmitgliedern erstellen lassen wollten. Die zitierte Aussage hat mit dem vorliegenden Fall daher gar nichts zu tun.

bb) Abgesehen davon ist unbestritten anerkannt, dass der Schutz des Geschäftsgeheimnisses im Hinblick auf die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses extensiver ausgestattet ist, als gegenüber dem Betriebsrat. Der Wirtschaftsausschuss ist gem. § 106 Abs. 2 BetrVG rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterrichten und ihm die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Insoweit ist anerkannt, dass die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses regelmäßig zeitlich **vor** der des Betriebsrates durchzuführen ist. Die mit dem Wirtschaftsausschuss zu erörternden Sachverhalte befinden sich noch in einem deutlich früheren Stadium, als die dem Betriebsrat geschuldete rechtzeitige Unterrichtung über schon geplante Betriebsänderungen. Daher hat auch das Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers gegenüber dem Wirtschaftsausschuss im Verhältnis zum Geheimhaltungsinteresse gegenüber dem Betriebsrat einen anderen Stellenwert (siehe nur Oetker, FS für Wißmann, S. 396 (405) m.w.N.; Fitting, Rz. 30 m.w.N.). Bereits das verkennt die Arbeitgeberin mit ihrer Vorgehensweise und ihren

undifferenzierten Zitaten völlig. Auch Rieble (Strafrechtliche Risiken der Betriebsratsarbeit, NZA 2006, 758, 765) unterlässt hier schlicht die notwendige Differenzierung.

cc) Die auf Rieble, NZA 758 (765), Richardi/Thüsing § 79 Rz. 4 und GK-Oetker § 79 Rz. 18, gestützte Rechtsauffassung der Arbeitgeberin, es liege hier bereits deshalb im Zusammenhang mit der Information des Betriebsrats über den geplanten Personalabbau im Diabetes-Außendienst ein Geschäftsgeheimnis vor, weil personelle Vorgänge wie Entlassungen und Versetzungen bis zu ihrer Durchführung oder öffentlichen Bekanntmachung sowohl in Bezug auf die betroffenen Personen als auch in Bezug auf ihr Ausmaß generell Geschäftsgeheimnisse seien, ist rechtsfehlerhaft. Geheimhaltungsgegenstand, auf den bei Thüsing und Oetker verwiesen wird, waren personelle Vorgänge in Form von personellen Einzelmaßnahmen, Personalien, persönliche Daten, Gehaltsbestandteile, Eingruppierungen etc., über die in betrieblichen Veröffentlichungen des Betriebsrats informiert wurde. Dass diese nicht zur Unzeit veröffentlicht werden dürfen, ergibt sich bereits u.a. aus § 99 Abs. 1 Satz 3 BetrVG und steht außer Streit. Um die Geheimhaltungsbedürftigkeit personeller Einzelvorgänge geht es hier aber nicht.

Thüsing und Oetker stellen insoweit mit ihrer abstrahierenden Pauschalformulierung nur eine schlichte Behauptung auf, nur manifestiert durch wechselseitiges Zitieren, ohne auch nur zu erwähnen, dass stets ein sachliches und objektiv berechtigtes wirtschaftliches Interesse an der Geheimhaltung Voraussetzung ist. Es fehlt jede Auseinandersetzung mit den je nach Unterrichts- oder Mitbestimmungstatbestand unterschiedlichen vom Gesetzgeber getroffenen Abwägungsentscheidungen zwischen einem notwendig berechtigten Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers und einem Informations- und Kommunikationsbedürfnis der Mitbestimmungsgremien zum Zwecke der Interessenvertretung .

dd) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der sowohl von der Arbeitgeberin als auch von GK-Oetker; Richardi/Thüsing und auch Rieble stets zitierten Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg vom 13.09.1989, 16 BV 17/88, AiB 1992, 44. Der Beschluss ist nicht einschlägig, noch nicht einmal veröffentlicht, schon gar nicht unter der angegebenen Quelle. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg erfasst die

Fallkonstellation der notwendigen Wahrnehmung von Mitbestimmungsbefugnissen nach §§ 111 ff BetrVG nicht. Es ging um einen laufenden „Informationsdienst“ des Betriebsrats über personelle Veränderungen, personelle Einzelmaßnahmen. Abgesehen davon wurden die Anträge der Arbeitgeberseite in der genannten Entscheidung zurückgewiesen.

d) Die zur Eröffnung von Interessenausgleichsverhandlungen am 29.08.2014 dem Betriebsrat erteilten Informationen über den geplanten Personalabbau und dessen Volumen im Diabetes-Außendienst sind objektiv kein Geschäftsgeheimnis.

aa) Der gesamte Gegenstand einer rechtzeitigen Unterrichtung im Sinne des § 111 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über eine nach §§ 111, 112 BetrVG mitbestimmungspflichtige Maßnahme kann gegenüber dem Betriebsrat regelmäßig nicht pauschal zu einem Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis deklariert werden. Das gilt auch, wenn aus einer solchen Maßnahme später in der Umsetzung personelle Vorgänge wie Entlassungen und / oder Versetzungen entstehen. Der Vorgang an sich genießt keinen Geheimchutz. Ein grundsätzliches Verbot, „Gegenstand, Verlauf und Ergebnis von Verhandlungen zu offenbaren“, lässt sich nicht mit einem berechtigten Geheimhaltungsinteresse eines Unternehmens begründen. Der Gegenstand von Verhandlungen kann nicht uneingeschränkt dem Verschwiegenheitsgebot unterworfen werden (BGH vom 05.06.1975, II ZR 156/73 – Juris, Rz. 16 – zum Aufsichtsrat). Auch Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2 der Richtlinie 2002/14/EG - die den allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EG regelt – gestatten den Mitgliedsstaaten nur Rechtsvorschriften zum Geheimhaltungsschutz bei Vorliegen eines berechtigten Interesses der Unternehmen.

bb) Ein Arbeitgeber hat kein sachlich begründetes, objektiv berechtigtes Geheimhaltungsinteresse daran, dass ein Betriebsrat generell erst kommuniziert, wenn Entscheidungen „konkret ausverhandelt sind“, wie die Antragsgegnerin meint (Anlage 5, Bl. 31 d. A.). Ein Betriebsrat muss nicht vom Beginn der Unterrichtung im Sinne des § 111 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bis zum Ende von Interessenausgleichsverhandlungen schweigen. Anderenfalls liefe das für den Betriebsrat generell geltende Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit bei Fallkonstellationen wie der vorliegenden, be-

absichtiger betriebsändernder Personalabbau im Sinne der §§ 111 ff BetrVG leer. Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es, im Rahmen seiner Zuständigkeit die Belegschaft umfassend und grundlegend zu informieren. Die Einhaltung der allgemeinen Überwachungspflichten nach § 75 BetrVG bzw. § 80 BetrVG verlangt zwingend, sich mit den von ihnen zu vertretenden Mitarbeitern auszutauschen. Auch die sachgerechte Wahrnehmung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte ist ohne einen Informations- und Meinungsaustausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft nicht denkbar (BAG vom 9.6.1999, 7 ABR 66/97 – Rz. 24 – zu § 40 BetrVG).

Ein Betriebsrat muss daher in der Regel ab Beginn der Unterrichtung über konkret geplante Betriebsänderungen mit seinen Wählern und den von ihm vertretenen Arbeitnehmern kommunizieren können, erst Recht wenn sie betroffen sind. Anderenfalls kann er seine Mitbestimmungsrechte nicht effektiv und sachgerecht ausüben. Gegenüber den Arbeitnehmern besteht kein Konkurrenz- oder Wettbewerbsverhältnis (so auch DKKW-Buschmann, § 79 BetrVG Rz. 2, 8).

cc) Etwas anderes kann sich nur ergeben, wenn für die Arbeitgeberin ein konkretes sachlich begründetes, objektiv berechtigtes Geheimhaltungsinteresse tatsächlich besteht. Das ist hier nicht der Fall.

(1) Vorliegend führt die Arbeitgeberin als Geheimhaltungsinteresse an, sie stehe mit anderen Unternehmen in Bezug auf die Position am Markt und die dafür geeigneten Bearbeitungswege im Wettbewerb. Die Kenntnis konkurrierender Unternehmen von der Planung und Umfang einer solchen Maßnahme noch vor der Realisierung bedeute für sie einen Wettbewerbsnachteil und stelle die Erfolgsaussichten der Maßnahme insgesamt in Frage (Anlage AGeg.2, Bl. 70f und Bl. 85 d. A.). Dieses Anliegen der Arbeitgeberin stellt nur ein allgemeines, dem normalen Wettbewerb entspringendes Interesse dar. Ein solches globales Interesse hat jeder Arbeitgeber. Es fehlt jegliches spezifizierte Vorbringen, wieso und wodurch konkret die Erfolgsaussichten der Maßnahme bei fehlender Geheimhaltung in Frage gestellt werden. Ebenso fehlt jeglicher Anhaltspunkt dafür, woraus sich ein konkreter, besonderer Wettbewerbsnachteil ergeben soll, der alle am Markt agierenden Unternehmen ständig trifft. Besonderheiten des betroffenen Unternehmensbereichs, die es hier zu schützen gilt, (siehe BAG vom

26.02.1987, 6 ABR 46/84), sind nicht ersichtlich. Mit dieser globalen Argumentation kann jede mitbestimmungspflichtige Information zu einem Geschäftsgeheimnis im Sinne des § 79 BetrVG erklärt werden.

(2) Das gilt auch für das weitere vorgebrachte Geheimhaltungsinteresse. Die Arbeitgeberin führt an, der Einfluss einer vorzeitigen Information der Belegschaft, insbesondere wenn die Maßnahme und deren Umsetzung noch nicht verhandelt sind und sich noch verändern könne, stelle eine massive Beeinträchtigung der Betriebsfähigkeit dar, weil potentiell betroffene Arbeitnehmer in Kenntnis solcher Maßnahmen möglicherweise anders arbeiten als bei unbeeinträchtigtem Betrieb (Anlage AGeg. 2, Bl. 70f und Bl. 85 d. A). Auch das ist kein sachlich begründetes, objektiv berechtigtes Geheimhaltungsinteresse im Sinne des § 79 BetrVG und des Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2 der RL 2002/14/EG. Geplante Betriebsänderungen und geplanter Personalabbau im Sinne der §§ 111 ff BetrVG lösen immer Unruhe und Reaktionen der Belegschaft aus. Das liegt in der Natur der Sache, da die Existenzgrundlage der Arbeitnehmer oftmals in Gefahr gerät und auch die Motivation sinkt. Das hat ein Arbeitgeber aber hinzunehmen, sobald er über einen geplanten betriebsändernden Personalabbau in die kraft Gesetzes notwendigen Verhandlungen nach §§ 111, 112 ff BetrVG mit dem Betriebsrat eintritt. Anderenfalls dürfte der Betriebsrat auch keine Betriebsversammlungen trotz anstehender Betriebsänderung in Form von Personalabbau durchführen, bis dieser beschlossene Sache ist. Mit einer solchen Betrachtungsweise laufen seine Informationsansprüche nach §§ 111, 112 BetrVG und die sich daraus ergebenden Interessenvertretungspflichten leer. Der Betriebsrat kann im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen über einen Personalabbau und deren Zeitfenster beispielsweise dann nicht eruieren, wie viele Kündigungen erforderlich wären, ob und in welchem konkreten Umfang mildere Maßnahmen wie Aufhebungsverträge in Betracht kommen, zu welchem Zeitpunkt ein einvernehmlicher oder schubweiser Personalabbau erfolgen kann bzw. soll; ob durch Gehaltsverzicht der geplante Personalabbau ganz oder teilweise aufgefangen werden könnte, etc.. All diese Fragen des „ob, wann, wie und in welchem Umfang“ sind der klassische Gegenstand der Verhandlungen eines Interessenausgleiches mit dem Betriebsrat. Darüber muss er während der Verhandlungen mit der Belegschaft und den – hier 285 – betroffenen Mitarbeitern kommunizieren können, unter Beachtung des sich aus § 2 BetrVG ergebenden

den Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Daher stellt der Wunsch der Arbeitgeberin nach maximal ungestörtem Betriebsablauf ab Einleitung von Interessenausgleichsverhandlungen bei/trotz konkret geplantem Personalabbau – hier für 285 Arbeitnehmer – kein sachliches und objektiv berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung im Sinne des § 79 BetrVG dar.

(3) Ungeachtet dessen bestand zum Zeitpunkt der erteilten und zum Betriebsgeheimnis deklarierten Information vom 29.08.2014 die Unruhe auch bereits im Betrieb, wie die Geschäftsleitung selbst schrieb (Anlage 1, Bl. 20 d. A., Anlage 5, Bl. 31 d. A.).

3. Angesichts dessen ist die ausdrückliche Geheimhaltungserklärung der Arbeitgeberin unbeachtlich. Ebenso kann hier dahingestellt bleiben, ob diese Maßnahme bereits offenkundig war, weil andere Personen die Planungen eventuell kannten und unstreitig im Betrieb schon entsprechende, auch der Geschäftsführung bekannte Gerüchte kursierten (Anlage 1, Bl. 21, Anlage 5, Bl. 31).

4. Die Beschwerde der Arbeitgeberin war daher zurückzuweisen. Der angefochtene Beschluss war antragsgemäß zu bestätigen.

Dieser Beschluss ergeht gerichtskosten- und gebührenfrei.

5. Die Rechtsbeschwerde war gem. §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. Die hier streitigen Rechtsfragen sind höchstrichterlich noch nicht entschieden und von grundsätzlicher Bedeutung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...