

# TE OGH 2001/2/14 9ObA338/00x

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 14.02.2001

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Hermann Weber und Iganz Gatringer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Sch\*\*\*\*\* GmbH, \*\*\*\*\* vertreten durch Prettenhofer & Jandl Partnerschaft, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei Gerhard M\*\*\*\*\*, Angestellter, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Georg Grießer und andere, Rechtsanwälte in Wien, wegen Zustimmung zur Entlassung, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. September 2000, GZ 10 Ra 233/00h-19, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 12. Mai 2000, GZ 30 Cga 21/00b-11, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S

21.375 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 3.562,50 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Der Beklagte war Mitglied des Betriebsrates. Nach Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung seines Arbeitsverhältnisses per 31. 12. 2000 präsentierte er einem Arbeitnehmer der Klägerin, der sich gerade in laufenden Gehaltserhöhungsverhandlungen befand, aus eigenem mit den Worten, er solle mitkommen, er werde ihm etwas zeigen, die dem Betriebsrat vom Dienstgeber zugemittelten Unterlagen über die Gehaltssituation der Dienstnehmer in den Bereichen Lager-Fuhrpark und Materialwirtschaft. Er zeigte ihm auch eine weitere Liste, auf der auch das Gehalt eines Vorgesetzten dieses Arbeitnehmers aufschien. Auf diesen Listen waren das Gehalt zum 1. 11. 1998, die kollektivvertragliche Erhöhung, Prämien, Zeitvorrückung, Indexerhöhung per 1. 1. 1999, Gehalt per 1. 1. 1999, Einstufung und kollektivvertragliches Gehalt ersichtlich. Diese Gehaltsdaten hätten nach Weisung der Personalchefin nur im Betriebsratszimmer aufliegen dürfen. Die Personalchefin wollte sogar, dass innerhalb des Betriebsrates nur der Vorsitzende Einblick nehmen dürfe. Gehaltsfragen wurden nämlich nicht offen diskutiert, sondern von Unternehmens- und Mitarbeiterseite sehr vertraulich behandelt.

Unter Bezugnahme auf diesen "Verrat" beantragte die klagende Partei, die Zustimmung zur Entlassung des Beklagten gemäß §§ 120 iVm 122 Abs 1 Z 3 und 4 ArbVG zu erteilen. Unter Bezugnahme auf diesen "Verrat" beantragte die klagende Partei, die Zustimmung zur Entlassung des Beklagten gemäß Paragraphen 120, in Verbindung mit 122 Absatz eins, Ziffer 3 und 4 ArbVG zu erteilen.

Das Erstgericht gab der Klage statt. Der Beklagte habe ohne jeden Zusammenhang mit seinem Mandat ganz bewusst und vorsätzlich Einsicht in die vertraulichen Gehaltsunterlagen gewährt. Damit habe er gegen § 115 Abs 4 ArbVG verstoßen und den Entlassungsgrund des § 122 Abs 1 Z 3 ArbVG verwirklicht, der die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung zur Folge habe. Die Einsichtgewährung in die Gehaltslisten sei ein Verstoß gegen die Geheimhaltungsverpflichtung und die Verpflichtung, ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis zu wahren. Das Erstgericht gab der Klage statt. Der Beklagte habe ohne jeden Zusammenhang mit seinem Mandat ganz bewusst und vorsätzlich Einsicht in die vertraulichen Gehaltsunterlagen gewährt. Damit habe er gegen Paragraph 115, Absatz 4, ArbVG verstoßen und den Entlassungsgrund des Paragraph 122, Absatz eins, Ziffer 3, ArbVG verwirklicht, der die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung zur Folge habe. Die Einsichtgewährung in die Gehaltslisten sei ein Verstoß gegen die Geheimhaltungsverpflichtung und die Verpflichtung, ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis zu wahren.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Beklagten nicht Folge.

Für die Verwirklichung des Entlassungsgrundes des Verrats eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses sei nicht eine Schädigungsabsicht oder der Eintritt eines Schadens erforderlich, sondern es genüge die vorsätzliche Handlungsweise des Beklagten, zumal sich der Beklagte damit abgefunden habe, dass die Einsicht in die Gehaltsunterlagen negative Konsequenzen für die Klägerin haben und dieser dadurch ein Schaden entstehen könnte. Die vertraulich zu behandelnden Gehaltsdaten anderer Mitarbeiter, die einen Einblick in die Gehaltsstruktur eines Unternehmens ermöglichen, und an deren vertraulicher Behandlung ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse bestehe, stelle sich als Verletzung eines Geschäfts- bzw Betriebsgeheimnisses dar. Mit Offenlegung desselben habe der Beklagte seine Verschwiegenheitspflicht verletzt. Dazu habe der Beklagte nicht über ein Ersuchen des Arbeitnehmers, sondern von sich aus ohne Grund gehandelt. Seine Interessenvertretungsaufgabe sei deshalb derart in den Hintergrund getreten, dass seine Vorgangsweise nicht entschuldbar sei. Verwirklung liege nicht vor.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Beklagten wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung der Sache und dem Antrag, in Stattgebung der Revision die Urteile der Vorinstanzen im klageabweisenden Sinne abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die klagende Partei beantragt, der Revision des Beklagten nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

### **Rechtliche Beurteilung**

Geschäftsgeheimnisse betreffen Tatsachen und Erkenntnisse von wirtschaftlicher und kaufmännischer Bedeutung (Kuderna in FS Floretta, Die Verschwiegenheitspflicht der Betriebsratsmitglieder und deren Bindung an das Datengeheimnis, 577; RIS-Justiz RS0079599). Die in Frage kommenden Tatsachen und Vorgänge müssen in einer Beziehung zum Betrieb stehen, sie können auch Bedeutung für seine Wettbewerbsfähigkeit haben. Sie sind in der Regel nur einem eng begrenzten, im Wesentlichen geschlossenen Personenkreis bekannt, dem diese Kenntnis entsprechend der Natur des Betriebes nicht verwehrt werden kann. Nach dem Willen des Betriebsinhabers sollen sie geheimgehalten, somit vertraulich behandelt werden und es muss ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung bestehen (ÖBI 1988, 13). Wenn auch Lohn- und Gehaltsdaten einzelner Arbeitnehmer in der Regel kein Geschäftsgeheimnis sind (Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG4 Rz 10 zu § 79), und allenfalls persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Arbeitnehmern betreffen können, so handelt es sich im vorliegenden Fall nicht nur um Unterlagen, die einzelne Arbeitnehmer betreffen, sondern um Unterlagen, die die Gehaltssituation in (ganzen) Betriebsbereichen wie Lager-Fuhrpark oder Materialwirtschaft enthielten und die der Arbeitgeber aus verständlichen Gründen vertraulich behandelt wissen wollte. Für eine Geheimhaltung solcher nicht jedermann zugänglicher Daten, die nicht nur die offenkundige kollektivvertragliche Gehaltserhöhung wiedergaben, sondern auch die tatsächlichen Gehälter, die Prämien, die Zeitvorrückung und Einstufung besteht aber ein objektives Interesse, weil damit auch Einblick in die Gehaltspolitik einzelner Betriebsbereiche ermöglicht wird. Die Kenntnis Nichtberechtigter von diesen Tatsachen könnte daher Einfluss auf die geschäftliche Position der Klägerin im wirtschaftlichen Wettbewerb haben (Weis in Achaz/Jabornegg/Karollus, Aktuelle Probleme im Grenzbereich von Arbeits-, Unternehmens- und Steuerrecht, 149 f). Das Interesse des Betriebes an der Geheimhaltung dieser Tatsachen ist daher objektiv gegeben (Strasser/Jabornegg, ArbVG3 Anm 23 zu § 115). Ein Interesse an der Geheimhaltung besteht aber auch innerhalb des Betriebes, um Unruhe und Unzufriedenheit der Belegschaft zu verhindern und die Arbeitsmotivation der Arbeitnehmer nicht zu beeinträchtigen. Entgegen der Ansicht des Revisionswerbers hat dies damit nichts zu tun, dass

es jedem Arbeitnehmer für sich freisteht, seine, ihn allein betreffenden Gehaltsfragen offenzulegen. Dies lässt sich nicht mit der Verbreitung von Gehaltsstrukturen ganzer Betriebsteile vergleichen. Auch der Umstand, ob bei berechtigten Kontrollen durch Gebietskrankenkasse oder Finanzamt Einblick in die Gehaltsstruktur des Betriebes gewonnen werden kann, hat mit der bewussten Verletzung und Bekanntgabe von Geschäftsgeheimnissen zugunsten von Nichtberechtigten, die diese ihrerseits wieder verbreiten können, nichts zu tun. Geschäftsgeheimnisse betreffen Tatsachen und Erkenntnisse von wirtschaftlicher und kaufmännischer Bedeutung (Kuderna in FS Floretta, Die Verschwiegenheitspflicht der Betriebsratsmitglieder und deren Bindung an das Datengeheimnis, 577; RIS-Justiz RS0079599). Die in Frage kommenden Tatsachen und Vorgänge müssen in einer Beziehung zum Betrieb stehen, sie können auch Bedeutung für seine Wettbewerbsfähigkeit haben. Sie sind in der Regel nur einem eng begrenzten, im Wesentlichen geschlossenen Personenkreis bekannt, dem diese Kenntnis entsprechend der Natur des Betriebes nicht verwehrt werden kann. Nach dem Willen des Betriebsinhabers sollen sie geheimgehalten, somit vertraulich behandelt werden und es muss ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung bestehen (ÖBl 1988, 13). Wenn auch Lohn- und Gehaltsdaten einzelner Arbeitnehmer in der Regel kein Geschäftsgeheimnis sind (Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG4 Rz 10 zu Paragraph 79,), und allenfalls persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Arbeitnehmern betreffen können, so handelt es sich im vorliegenden Fall nicht nur um Unterlagen, die einzelne Arbeitnehmer betreffen, sondern um Unterlagen, die die Gehaltssituation in (ganzen) Betriebsbereichen wie Lager-Fuhrpark oder Materialwirtschaft enthielten und die der Arbeitgeber aus verständlichen Gründen vertraulich behandelt wissen wollte. Für eine Geheimhaltung solcher nicht jedermann zugänglicher Daten, die nicht nur die offenkundige kollektivvertragliche Gehaltserhöhung wiedergaben, sondern auch die tatsächlichen Gehälter, die Prämien, die Zeitvorrückung und Einstufung besteht aber ein objektives Interesse, weil damit auch Einblick in die Gehaltspolitik einzelner Betriebsbereiche ermöglicht wird. Die Kenntnis Nichtberechtigter von diesen Tatsachen könnte daher Einfluss auf die geschäftliche Position der Klägerin im wirtschaftlichen Wettbewerb haben (Weis in Achaz/Jabornegg/Karollus, Aktuelle Probleme im Grenzbereich von Arbeits-, Unternehmens- und Steuerrecht, 149 f). Das Interesse des Betriebes an der Geheimhaltung dieser Tatsachen ist daher objektiv gegeben (Strasser/Jabornegg, ArbVG3 Anmerkung 23 zu Paragraph 115,). Ein Interesse an der Geheimhaltung besteht aber auch innerhalb des Betriebes, um Unruhe und Unzufriedenheit der Belegschaft zu verhindern und die Arbeitsmotivation der Arbeitnehmer nicht zu beeinträchtigen. Entgegen der Ansicht des Revisionswerbers hat dies damit nichts zu tun, dass es jedem Arbeitnehmer für sich freisteht, seine, ihn allein betreffenden Gehaltsfragen offenzulegen. Dies lässt sich nicht mit der Verbreitung von Gehaltsstrukturen ganzer Betriebsteile vergleichen. Auch der Umstand, ob bei berechtigten Kontrollen durch Gebietskrankenkasse oder Finanzamt Einblick in die Gehaltsstruktur des Betriebes gewonnen werden kann, hat mit der bewussten Verletzung und Bekanntgabe von Geschäftsgeheimnissen zugunsten von Nichtberechtigten, die diese ihrerseits wieder verbreiten können, nichts zu tun.

Verrät ein Betriebsratsmitglied ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, darf gemäß 122 Abs 1 Z 4 ArbVG die Zustimmung zur Entlassung erteilt werden, wenn die Tathandlung vorsätzlich erfolgte. Ob dem Betriebsratsmitglied das Geheimnis in Ausübung seines Mandats oder sonst zugänglich geworden ist, spielt keine Rolle (Floretta in Floretta/Strasser Kommentar zum ArbVG 861). Verrät ein Betriebsratsmitglied ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, darf gemäß Paragraph 122, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG die Zustimmung zur Entlassung erteilt werden, wenn die Tathandlung vorsätzlich erfolgte. Ob dem Betriebsratsmitglied das Geheimnis in Ausübung seines Mandats oder sonst zugänglich geworden ist, spielt keine Rolle (Floretta in Floretta/Strasser Kommentar zum ArbVG 861).

Selbst wenn das Betriebsratsmitglied, wie der Revisionswerber ausführt, für ein gerechtes Entlohnungssystem Sorge zu tragen, an der Entgeltfindung in welcher Form auch immer mitzuwirken hat und diese Mitwirkungsrechte von seinem Betriebsratsmandat umfasst sind, so gewährt die Mandatsschutzklausel diesbezüglich keinen absoluten Schutz (Schwarz in Cerny/Haas-Laßnigg/Schwarz, ArbVG Band 3 384). Grundsätze der Entlohnung unterliegen, soweit es sich nicht um leistungsbezogene Entgelte handelt, nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates (Strasser in Floretta/Strasser, aaO 531). Das bedeutet, dass der Beklagte nicht im Rahmen einer zulässigen Intervention im Sinne des § 90 ArbVG oder in Ausübung der Beratung nach § 92 ArbVG tätig wurde. Er gewährte einem anderen Arbeitnehmer Einsicht in fremde Gehaltslisten ganzer Abteilungen ohne konkreten Anlass und ohne Aufforderung. Damit handelte er nicht in Kollision der Pflichten eines Betriebsratsmitgliedes mit den Aufgaben und Befugnissen als gewählter Vertreter der Arbeitnehmer des Betriebes. Dass der Beklagte zeigen wollte, wie der Arbeitnehmer dran sei, ist entgegen der Ansicht des Revisionswerbers kein Anhaltspunkt dafür, dass der Beklagte aus seiner subjektiven Sicht in Ausübung seines Mandates aus einem entschuldbaren Irrtum allfällige Ungleichbehandlungen bei

Gehaltsvereinbarungen diesem Arbeitnehmer aufzeigen wollte und in Ausübung seiner Interessenwahrungsaufgabe des § 38 ArbVG agierte. Die in der Revision geäußerte Ansicht, subjektiv in Ausübung des Mandats tätig gewesen zu sein, wäre nur zu berücksichtigen, wenn der Beklagte auch objektiv der Ansicht gewesen sein durfte, in Ausübung des Mandats tätig zu sein (DRdA 1998, 13 [Kallab]). Selbst wenn das Betriebsratsmitglied, wie der Revisionswerber ausführt, für ein gerechtes Entlohnungssystem Sorge zu tragen, an der Entgeltfindung in welcher Form auch immer mitzuwirken hat und diese Mitwirkungsrechte von seinem Betriebsratsmandat umfasst sind, so gewährt die Mandatsschutzklausel diesbezüglich keinen absoluten Schutz (Schwarz in Cerny/Haas-Laßnigg/Schwarz, ArbVG Band 3 384). Grundsätze der Entlohnung unterliegen, soweit es sich nicht um leistungsbezogene Entgelte handelt, nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates (Strasser in Floretta/Strasser, aaO 531). Das bedeutet, dass der Beklagte nicht im Rahmen einer zulässigen Intervention im Sinne des Paragraph 90, ArbVG oder in Ausübung der Beratung nach Paragraph 92, ArbVG tätig wurde. Er gewährte einem anderen Arbeitnehmer Einsicht in fremde Gehaltslisten ganzer Abteilungen ohne konkreten Anlass und ohne Aufforderung. Damit handelte er nicht in Kollision der Pflichten eines Betriebsratsmitgliedes mit den Aufgaben und Befugnissen als gewählter Vertreter der Arbeitnehmer des Betriebes. Dass der Beklagte zeigen wollte, wie der Arbeitnehmer dran sei, ist entgegen der Ansicht des Revisionswerbers kein Anhaltspunkt dafür, dass der Beklagte aus seiner subjektiven Sicht in Ausübung seines Mandates aus einem entschuldbaren Irrtum allfällige Ungleichbehandlungen bei Gehaltsvereinbarungen diesem Arbeitnehmer aufzeigen wollte und in Ausübung seiner Interessenwahrungsaufgabe des Paragraph 38, ArbVG agierte. Die in der Revision geäußerte Ansicht, subjektiv in Ausübung des Mandats tätig gewesen zu sein, wäre nur zu berücksichtigen, wenn der Beklagte auch objektiv der Ansicht gewesen sein durfte, in Ausübung des Mandats tätig zu sein (DRdA 1998, 13 [Kallab]).

Dass das Berufungsgericht davon ausging, der Beklagte habe ohne vorangehendes Ersuchen und ohne ersichtlichen Grund gehandelt, ist weder aktenwidrig noch mangelhaft, weil diese Tatsache den Feststellungen entspricht (vgl S. 91 f dA). Dass das Berufungsgericht davon ausging, der Beklagte habe ohne vorangehendes Ersuchen und ohne ersichtlichen Grund gehandelt, ist weder aktenwidrig noch mangelhaft, weil diese Tatsache den Feststellungen entspricht vergleiche S. 91 f dA).

Eine Verwirkung des Entlassungsrechts bzw des Rechtes, die Zustimmung zur Entlassung zu begehen, haben die Vorinstanzen zutreffend verneint. Das Verhalten des Klägers lag zwar rund acht Monate vor der Klage auf Erteilung der Zustimmung zur Entlassung zurück, war der Klägerin aber erst im letzten Jänner-Wochenende 2000 bekannt geworden, worauf sie unmittelbar mit 1. 2. 2000 die Klage zur Post gab. Selbst bei einem einmaligen Vorfall konnte der bloße Zeitablauf bei dem schweren Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht eines Betriebsratsmitglieds den Untergang des Entlassungsrechtes nicht herbeiführen, sondern war entscheidend, dass die Klägerin erst unmittelbar vor der Klageeinbringung Kenntnis von der Verfehlung des Betriebsratsmitglieds erlangte.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob ein Tatbestand nach§ 122 Abs 1 ArbVG vorliegt, ist bei vorheriger Zustimmung zur Entlassung der Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichtes erster Instanz (Schwarz in Cerny/Haas/Laßnigg/Schwarz, aaO 417; Floretta in Floretta/Strasser, aaO 830). Mit diesem Zeitpunkt ist das erste Urteil des Gerichtes erster Instanz gemäß § 61 Abs 1 Z 5 ASGG auch dann verbindlich, wenn es noch nicht rechtskräftig ist (Schwarz aaO 387). Die Verbindlichkeitswirkung des der Klage auf Zustimmung zur Entlassung stattgebenden Rechtsgestaltungsurteiles des Gerichts erster Instanz trat vorläufig bis zur Beendigung des Verfahrens ein, sodass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Beklagten, wenn auch nur vorläufig durch Entlassung beenden konnte (JBI 2000, 466). Maßgeblich ist daher, dass zum Zeitpunkt des Urteils erster Instanz, der auch für das weitere Verfahren von Bedeutung ist, das Arbeitsverhältnis des Beklagten noch aufrecht bestand. Es konnte daher auch durch Entlassung beendet werden. Von einem Wegfall des Rechtsschutzinteresses kann keine Rede sein. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob ein Tatbestand nach Paragraph 122, Absatz eins, ArbVG vorliegt, ist bei vorheriger Zustimmung zur Entlassung der Zeitpunkt der Entscheidung des Gerichtes erster Instanz (Schwarz in Cerny/Haas/Laßnigg/Schwarz, aaO 417; Floretta in Floretta/Strasser, aaO 830). Mit diesem Zeitpunkt ist das erste Urteil des Gerichtes erster Instanz gemäß Paragraph 61, Absatz eins, Ziffer 5, ASGG auch dann verbindlich, wenn es noch nicht rechtskräftig ist (Schwarz aaO 387). Die Verbindlichkeitswirkung des der Klage auf Zustimmung zur Entlassung stattgebenden Rechtsgestaltungsurteiles des Gerichts erster Instanz trat vorläufig bis zur Beendigung des Verfahrens ein, sodass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Beklagten, wenn auch nur vorläufig durch Entlassung beenden konnte (JBI 2000,

466). Maßgeblich ist daher, dass zum Zeitpunkt des Urteils erster Instanz, der auch für das weitere Verfahren von Bedeutung ist, das Arbeitsverhältnis des Beklagten noch aufrecht bestand. Es konnte daher auch durch Entlassung beendet werden. Von einem Wegfall des Rechtsschutzinteresses kann keine Rede sein.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41., 50 Absatz eins, ZPO.

#### **Anmerkung**

E60870 09B03380

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00338.00X.0214.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_20010214\_OGH0002\_009OBA00338\_00X0000\_000

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)