

Dr. Mark Zimmer, RA/FAArbR, und Dr. Camilla Bertheau, RA

Betriebsrat ohne Zeugnisverweigerungsrecht

Als Zeuge muss er aussagen, was Arbeitnehmer ihm anvertrauen

Steht einem Betriebsrat, dem ein Arbeitnehmer unter dem Siegel der Verschwiegenheit etwas anvertraut, ein Zeugnisverweigerungsrecht in einem behördlichen oder gerichtlichen Verfahren zu? Auf den ersten Blick möchte man angesichts des Vertrauensverhältnisses eine Verschwiegenheitspflicht und ein Zeugnisverweigerungsrecht annehmen. Tatsächlich ist die Rechtslage anders. Insbesondere in Strafverfahren steht Betriebsräten kein Zeugnisverweigerungsrecht zu, auch wenn die Beteiligten regelmäßig darauf vertrauen. Die Probleme, die daraus entstehen können, sind offensichtlich. Es ist damit zu rechnen, dass diese verstärkt auftreten werden, wenn – wie im Regierungsentwurf für ein Verbandssanktionengesetz vorgesehen – Betriebsräte zunehmend als Vertrauenspersonen der Arbeitnehmer in unternehmensinterne Aufklärungen einbezogen werden. Der vorliegende Beitrag will aus arbeits- und strafrechtlicher Sicht alle Beteiligten für das Dilemma des Betriebsrats sensibilisieren und Lösungswege aufzeigen.

I. Problem

Als Zeuge vor Gericht auszusagen, gehört zu den staatsrechtlich begründeten Pflichten eines jeden. Das Rechtsstaatsprinzip weist der Justiz die verbindliche Klärung rechtlicher Streitigkeiten und die Strafverfolgung zu. Dazu benötigt sie das erforderliche Aufklärungsinstrumentarium. Die Beweiserhebung ermöglicht die Aufklärung der Sachverhalte, über die zu entscheiden ist. Dabei sind Zeugenaussagen ein wichtiges, häufig sogar das zentrale Beweismittel. Die Justiz könnte ihre Aufgabe nicht erfüllen, wenn potenzielle Zeugen frei entscheiden könnten, ob sie aussagen wollen oder nicht.

Daher die Zeugnispflicht – einerseits.

Andererseits: Der Aufklärungsanspruch des Einzelnen und der Gesellschaft insgesamt steht nicht über allem. Legitime Interessen unterschiedlichster Art können einer Aufklärung um jeden Preis entgegenstehen und ggf. das Aufklärungsinteresse überwiegen. Verfassungsrechtlich anerkannt steht dem Einzelnen ein geschützter Raum der freien Entfaltung und des Vertrauens zu, in den auch der Staat, hier als Justiz mit ihrem Aufklärungsanspruch, nicht eingreifen darf.

Und schließlich: Dem Staat ist es nicht nur untersagt, selbst in die geschützte Sphäre einzugreifen, er schützt die persönlichen Vertrauensbeziehungen zusätzlich dadurch, dass er in bestimmten Fällen einen Vertrauensbruch desjenigen, dem ein Geheimnis anvertraut wurde, unter Strafe stellt.

Diese Systematik ist dem Grunde nach klar und anerkannt. Weniger klar ist, wo die Grenzen zwischen den jeweiligen Bereichen verlaufen, oder – anders ausgedrückt – wie die unterschiedlichen Interessen jeweils zu gewichten sind. Das ist nicht in Stein gemeißelt, sondern immer wieder neu auszuhandeln und unterliegt einer Entwicklung, die eng mit der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung verknüpft ist. Dies bedeutet nicht, dass es in das Belieben des Einzelnen gestellt wäre zu entscheiden, ob er einer Verschwiegenheitspflicht unterliegt

und/oder ob ihm ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht. Sowohl der staatliche Aufklärungsanspruch als auch das schutzwürdige Vertrauen des Einzelnen in die Verschwiegenheit desjenigen, dem er sich anvertraut oder anvertraut hat, erfordern verlässliche Regeln. Es obliegt dem Gesetzgeber die entsprechenden Regeln festzulegen.

Aber sind diese Regeln im Falle der Betriebsräte tatsächlich verlässlich? Und sind sie angemessen?

II. Die gesetzliche Systematik

Verschwiegenheitspflichten und die Sanktionierung ihrer Verletzung einerseits sowie die Zeugnispflicht und Zeugnisverweigerungsrechte andererseits werden jeweils für sich geregelt. Vielfach, jedoch nicht immer, sind die jeweiligen Regelungen aufeinander abgestimmt. Wo das nicht der Fall ist, muss eindeutig geklärt sein, welcher Regelung und damit welchen Interessen die Rechtsordnung Vorrang einräumt.

1. Geheimhaltungspflichten des Betriebsrats

Mitglieder von Betriebsräten¹ unterliegen Geheimhaltungspflichten nach Maßgabe des § 79 BetrVG, die sich auf Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse erstrecken. Die Verletzung dieser Geheimhaltungspflichten ist strafrechtlich bewehrt (§ 120 Abs. 1 BetrVG). Darüber hinaus hat der Betriebsrat Geheimnisse von Arbeitnehmern zu wahren, die ihm in seiner Eigenschaft als Betriebsrat bekannt geworden sind *und* über die nach dem BetrVG Stillschweigen zu wahren ist (§ 120 Abs. 2 BetrVG).

Wie aus dem Gegenschluss zu § 120 Abs. 2 BetrVG folgt, erstreckt sich diese Geheimhaltungspflicht nicht auf Offenbarungen, die ein Arbeitnehmer dem Betriebsrat anvertraut (etwa über Fehlverhalten oder sonstige Missstände). Vielmehr sind nur diejenigen Fälle erfasst, in denen das Betriebsverfassungsgesetz selbst den Betriebsrat und seine Mitglieder zum Stillschweigen verpflichtet. Dies sind die folgenden vier Fälle:²

- Arbeitsentgelt, Beurteilung und Entwicklung (§ 82 Abs. 2 S. 3 BetrVG)
- Einblick in die Personalakte (§ 83 Abs. 2 S. 3 BetrVG)
- Zustimmungsverfahren bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 Abs. 1 S. 3 BetrVG)
- Anhörung zu Kündigungen (§ 102 Abs. 2 S. 5 BetrVG)

Außerhalb dieser vier Themenbereiche besteht keine rechtliche Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats über Geheimnisse oder sonstige Umstände, die ihm der Arbeitnehmer mitteilt.³ Somit muss der Betriebsrat gerade in den delikaten Fällen, in denen sich Arbeitnehmer dem Betriebsrat anvertrauen, diese Umstände aus rechtlicher Sicht nicht geheim halten.

¹ Im Folgenden werden *Mitglieder* von Betriebsratsgremien einem allgemeinen Brauch entsprechend auch selbst als „Betriebsräte“ bezeichnet. Ebenso bezieht sich der Begriff „Betriebsrat“ auch auf Gesamt- und Konzernbetriebsräte.

² *Annuaire*, in: Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 16. Aufl. 2017, § 120, Rn. 17.

³ *Annuaire*, in: Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 16. Aufl. 2017, § 120, Rn. 17.

Faktisch wird ein Betriebsrat freilich in aller Regel auch ohne Rechtspflicht diejenigen Informationen, die ihm von Arbeitnehmerseite anvertraut werden, jedenfalls gegenüber Arbeitgeber und Dritten, geheim halten, weil dies seinem Rollenverständnis entspricht und er andernfalls seinem Ruf schaden würde. Diese faktische Verschwiegenheit kann er jedoch nur so lange aufrechterhalten, wie es keine gesetzlichen Auskunft- oder Aussagepflichten gibt. Letzteres kann – gerade in Compliance-Fällen – dann in Betracht kommen, wenn Betriebsräte in einem Gerichtsprozess oder einem verwaltungs- bzw. strafrechtlichen Ermittlungsverfahren als Zeugen geladen werden (näher unter 2.).

In diesen staatlichen Verfahren müsste der Betriebsrat die ihm anvertrauten Informationen preisgeben, auch wenn er damit seine Klientel belastet und beide – Mitarbeiter und Betriebsrat – von einer Geheimhaltung ausgegangen sind. Tatsächlich besteht kein Zeugnisverweigerungsrecht des Betriebsrats, wie im Folgenden dargelegt wird.

2. Zeugnispflicht und Zeugnisverweigerungsrecht

Die Zeugnispflicht ist in den Prozessordnungen der verschiedenen Gerichtsbarkeiten nur teilweise ausdrücklich normiert.⁴ Soweit dies nicht der Fall ist, wird jedoch die Zeugnispflicht stillschweigend vorausgesetzt. Dies ergibt sich insbesondere daraus, dass das (unentschuldigte) Nichterscheinen und die grundlose Zeugnisverweigerung sanktioniert werden können.

Eine Sanktion scheidet jedoch aus, wenn und soweit dem Zeugen ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht. Auch die Zeugnisverweigerungsrechte werden in den Prozessordnungen der jeweiligen Gerichtsbarkeiten gesondert geregelt. Sie entsprechen sich zu weiten Teilen – aber nicht vollständig. Die Gründe, die zu einem Zeugnisverweigerungsrecht führen können, sind vielfältig. Im Wesentlichen lassen sie sich folgendermaßen einteilen: Es gibt Zeugnisverweigerungsrechte, die sich aus der persönlichen Nähe zu einem Verfahrensbeteiligten herleiten (bspw. Ehegatten oder Kinder);⁵ das Zeugnisverweigerungsrecht gilt dann umfassend, doch können die potentiellen Zeugen selbst entscheiden, ob sie von diesem Recht Gebrauch machen wollen oder nicht.⁶ Andere Zeugnisverweigerungsrechte leiten sich aus einem beruflich bedingten Vertrauensverhältnis ab (etwa Geistliche, Ärzte und Rechtsanwälte – sog. Berufsgeheimnisträger).⁷ Das Zeugnisverweigerungsrecht gilt dann nicht umfassend, sondern nur in Bezug auf die beruflich erlangten Kenntnisse. Das Zeugnisverweigerungsrecht kann ggf. entfallen, wenn der Beteiligte des Vertrauensverhältnisses den Berufsgeheimnisträger von der Pflicht zur Verschwiegenheit entbindet.⁸ Sodann können Zeugnisverweigerungsrechte aus der amtlichen Stellung eines Zeugen erwachsen. Beamte und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes sind grundsätzlich zur Verschwiegenheit über die ihnen amtlich bekannt gewordenen Umstände verpflichtet und dürfen nur aussagen, wenn und soweit ihnen von ihrem Dienstherrn eine Aussagegenehmigung erteilt worden ist.⁹ Schließlich kann ein Recht nicht auszusagen aus dem Recht herrühren, sich selbst oder nahe Angehörige nicht belasten zu müssen.¹⁰ Auch hier entscheiden die Zeugen selbst, ob sie – trotz Auskunftsverweigerungsrechts – aussagen.

Das Zeugnisverweigerungsrecht eines Betriebsratsmitglieds kann sich in diesem Gefüge allenfalls aus einem beruflich bedingten Vertrauensverhältnis, mithin aus seiner Eigenschaft als Berufsgeheimnisträger, ableiten lassen.

Gerade in Bezug auf die Gruppe der Berufsgeheimnisträger unterscheiden sich die gesetzlichen Regelungen der Prozessordnungen we-

sentlich. Die ZPO sieht hier in § 383 Abs. 1 Nr. 6 eine Generalklausel vor, wonach zur Verweigerung des Zeugnisses berechtigt sind:

„Personen, denen kraft Amtes, Standes oder Gewerbes Tatsachen anvertraut sind, deren Geheimhaltung durch ihre Natur oder durch gesetzliche Vorschrift geboten ist, in Betreff der Tatsachen, auf welche die Verpflichtung zur Verschwiegenheit sich bezieht.“

Die ZPO definiert mithin den Kreis der zeugnisverweigerungsberechtigten Berufsgeheimnisträger nicht selbst, sondern leitet das Zeugnisverweigerungsrecht aus der sich aus der sonstigen Rechtsordnung ergebenden Verschwiegenheitspflicht ab. Für die Betriebsräte bedeutet dies, dass diesen in dem Umfang, in dem sie zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, zivilprozessual ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht. Da sich – wie unter II. 1. dargestellt – die gesetzliche Pflicht des Betriebsrats zur Verschwiegenheit nicht auf die Umstände bezieht, die einzelne Mitarbeiter¹¹ dem Betriebsrat anvertrauen, besteht insoweit auch kein zivilprozessuales Zeugnisverweigerungsrecht.¹² Die Tatsache, dass der Betriebsrat in anderen Bereichen zur Verschwiegenheit verpflichtet ist¹³ und insoweit im Zivilprozess das Zeugnis verweigern darf, macht die Rechtslage für die Beteiligten verwirrend. Insgesamt ist jedoch davon auszugehen, dass ein Betriebsratsmitglied im Zivilprozess nicht das Zeugnis über etwas verweigern darf, was ihm ein Mitarbeiter anvertraut hat.

Deutlicher ist die Rechtslage in der Strafprozessordnung geregelt. Diese sieht in § 53 StPO einen detaillierten Katalog derjenigen Berufsgeheimnisträger vor, denen ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht. In ihrer ursprünglichen Fassung (§ 52 RStPO von 1877) sah die Vorschrift ein Zeugnisverweigerungsrecht nur für Geistliche, Verteidiger, Rechtsanwälte und Ärzte vor. Der Kreis der Zeugnisverweigerungsberechtigten wurde sukzessive erweitert. Er umfasst heute selbstverständlich Notare und Wirtschaftsprüfer, aber etwa auch Angehörige anerkannter Drogenberatungsstellen.¹⁴ Diese Erweiterungen haben jedoch an dem Grundsatz nichts geändert, demzufolge einem Berufsgeheimnisträger strafprozessual ein Zeugnisverweigerungsrecht nur dann zusteht, wenn die entsprechende Berufsgruppe in dem Katalog des § 53 StPO enthalten ist. Dies ist in Literatur und Rechtsprechung ganz herrschende Meinung, auch wenn immer wieder diskutiert worden ist, ob im Einzelfall aus übergeordneten rechtsstaatlichen, verfassungsrechtlichen Erwägungen ein Zeugnisverweigerungsrecht einzelner Berufsgruppen ohne eine entsprechende Regelung anzuerkennen ist.¹⁵

4 Die gesetzlichen Zeugenpflichten ergeben sich für den Zivilprozess aus §§ 377, 380, für den Strafprozess aus § 48 Abs. 1 StPO, für das Verwaltungsverfahren aus § 65 Abs. 1 S. 1 VwVfG und für das strafrechtliche Ermittlungsverfahren aus § 48 Abs. 1, 161a Abs. 1 S. 1 StPO.

5 S. etwa § 52 StPO, § 383 Abs. 1, Nr. 1–3 ZPO.

6 *Ignor/Bertheau*, in: Löwe/Rosenberg, StPO, 27. Aufl. 2017, § 52, Rn. 22 f.

7 S. § 53 StPO, § 383 Nr. 4 und 6.

8 S. § 53 Abs. 2 S. 1 StPO, § 385 Abs. 2 ZPO.

9 S. § 54 StPO, § 376 ZPO.

10 S. § 55 StPO, § 384 Nr. 2 ZPO.

11 Der Begriff „Mitarbeiter“ wird hier zur besseren Lesbarkeit geschlechtsübergreifend verwendet. Ebenso wird er, weil gebräuchlicher, synonym verwendet für den Rechtsbegriff „Arbeitnehmer“.

12 Für Gewerkschaftssekretäre wird in der Literatur teilweise ein zivilprozessuales Zeugnisverweigerungsrecht angenommen (*Scheuch*, in: Vorwerk/Wolf, BeckOK ZPO, 33. Edition, Stand: 1.7.2019, § 383, Rn. 23.1). Allerdings sind sie nicht mit Betriebsratsmitgliedern gleichzusetzen, zumal Letztere zwingend Betriebsangehörige sind (§§ 7, 8 BetrVG). Das Zeugnisverweigerungsrecht für Gewerkschaftssekretäre ergibt sich aus ihrer in § 11 ArbGG vorgesehenen Rolle als Bevollmächtigte von Arbeitnehmern im Arbeitsgerichtsprozess, wo sie wie Rechtsanwälte agieren. Diese Funktion erfüllen Betriebsräte nicht.

13 Vgl. § 120 Abs. 2 BetrVG; hierzu instruktiv *Tag*, BB 2001, 1578.

14 Vgl. zur Entwicklung der Vorschrift *Ignor/Bertheau*, in: Löwe/Rosenberg, StPO, 27. Aufl. 2017, § 53 Entstehungsgeschichte.

15 S. nur *Schmitt*, in: Meyer-Goßner/Schmitt, StPO, 61. Aufl. 2018, § 53, Rn. 2 m. w. N.

Diese strafprozessuale Regelungssystematik kann dazu führen, dass eine Zeugnispflicht trotz einer entgegenstehenden und für sich genommen strafbewehrten Verschwiegenheitspflicht besteht. In diesem Fall ist der Bruch der Verschwiegenheit durch die Zeugnispflicht gerechtfertigt. Eine Strafbarkeit entfällt.¹⁶

Betriebsratsmitgliedern steht nach § 53 StPO kein Zeugnisverweigerungsrecht zu. Sie sind mithin strafprozessual zur Aussage verpflichtet – unabhängig davon, ob sie einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen oder nicht. Diese Zeugnispflicht gilt für alle Stadien eines Strafverfahrens, also auch bereits in dem von der Staatsanwaltschaft geführten Ermittlungsverfahren, aber auch für den gesamten Bereich der Ordnungswidrigkeitenverfahren, deren Prozessordnung weitgehend die Regelungen der StPO übernimmt.

III. Das Dilemma des Betriebsrats

Der Befund ist unbefriedigend: Strafprozessual steht dem Betriebsrat – Verschwiegenheitspflicht hin oder her – kein Zeugnisverweigerungsrecht zu, zivilprozessual jedenfalls nicht bezüglich der ihm von Mitarbeitern anvertrauten Tatsachen. Dies ist nicht nur für den Betriebsrat eine missliche Situation, sondern insbesondere für die Personen, die sich an den Betriebsrat wenden – meist in dem Vertrauen auf dessen Verschwiegenheit oder gar Verschwiegenheitspflicht.

Das Problem ist nicht neu. Bereits im Jahre 1979 nahm das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsbeschwerden eines Betriebsrats sowie des betroffenen Betriebsratsmitglieds nicht zur Entscheidung an, die sich durch die strafprozessuale Zeugnispflicht in ihren Rechten verletzt sahen.¹⁷ Das Gericht bestätigte, dass Mitgliedern von Betriebsräten nach § 53 StPO kein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht und hielt dies für mit dem Grundgesetz vereinbar. Gleichwohl dürfte dieser rechtlich eindeutige Befund viele Arbeitnehmer, Betriebsräte und Personalverantwortliche erstaunen und irritieren, die nach gesundem Menschenverstand davon ausgehen, dass der Betriebsrat die ihm von Mitarbeitern anvertrauten Umstände geheim hält und darüber jedenfalls nicht als Zeuge vor Gericht aussagen muss.

1. Diskrepanz zwischen Rechtslage und allgemeiner Wahrnehmung

In der betrieblichen Praxis wenden sich Arbeitnehmer an einen Betriebsrat in der selbstverständlichen Annahme, dieser werde die Sache vertraulich behandeln. Hiervon wird in aller Regel der Betriebsrat selbst ausgehen und dem Arbeitnehmer im Zweifel auch eine vertrauliche Behandlung zusagen. Dadurch gelangen beide in ungeahnte Probleme. Das böse Erwachen kommt spätestens mit der Belehrung vor Gericht oder der Staatsanwaltschaft, die den Betriebsrat darüber aufklären, dass er kraft seines Amtes kein Zeugnisverweigerungsrecht hat. Werden sie auf dieses Risiko vorab hingewiesen, verzichten etliche Betriebsräte in der Praxis darauf, dem Mitarbeiter in Befragungen (Interviews) im Rahmen unternehmensinterner Ermittlungen beizustehen.

2. Zusatzproblem für Betriebsratsmitglieder

Besteht somit eine gravierende Diskrepanz zwischen der Rechtslage und dem weitverbreiteten Rechtsverständnis der Betriebspartner, stellt sich für das einzelne Betriebsratsmitglied ein weiteres Problem: Es kann seine Betriebsratskollegen nicht über das Gespräch mit dem Arbeitnehmer informieren, ohne auch sie in das o.g. Dilemma zu stürzen, gegen ihre eigene Klientel aussagen zu müssen. Behält er das

ihm Anvertraute dementsprechend für sich, führt dies wiederum zu einem Vertrauensverlust innerhalb des Betriebsrats-Gremiums.

Die Rechtslage birgt somit ein doppeltes Dilemma: Zum einen muss der Betriebsrat über ihm von Mitarbeitern anvertraute Umstände als Zeuge aussagen; zum anderen wird das einzelne Betriebsratsmitglied in einen Vertrauenskonflikt mit dem Betriebsratsgremium gebracht.

3. Aktualität durch das geplante Verbandssanktionengesetz

Durch das geplante Verbandssanktionengesetz könnte diese Misere zusätzlich Aktualität gewinnen. Der derzeitige Regierungsentwurf des Gesetzes sieht vor, dass die betroffenen Unternehmen durch eine unternehmensinterne Aufklärung einen erheblichen Sanktionsrabatt erreichen können. Diese Aufklärung muss jedoch ihrerseits rechtsstaatlichen Standards genügen (Durchführung der Untersuchungen in einem „fairen Verfahren“). Zu einer solchen unternehmensinternen Aufklärung gehören ohne Frage auch Vernehmungen von Mitarbeitern, die möglicherweise auch eigenes schuldhaftes Verhalten bekunden müssten. Arbeitsrechtlich sind die Mitarbeiter grundsätzlich verpflichtet, durch Angaben zur Sache zur Aufklärung möglicherweise strafrechtlich relevanter Vorgänge beizutragen. Wie weit diese Mitwirkungspflicht reicht, wenn eine mögliche Selbstbelastung im Raume steht, ist umstritten¹⁸ und bis heute weder gesetzlich noch höchstrichterlich geklärt.

Es liegt aber auf der Hand, dass es zur Fürsorgepflicht eines Unternehmens und damit zu dem genannten fairen Verfahren gehört, dem Mitarbeiter das Recht einzuräumen, zu einer Vernehmung einen Beistand hinzuzuziehen, mithin eine Vertrauensperson des Betroffenen, die im Zusammenhang mit der Vernehmung nur den Interessen des Vernommenen verpflichtet ist. Eine solche Interessenvertretung setzt voraus, dass der Beistand sich vor, während und nach einer Vernehmung vertrauensvoll mit dem Vertretenen austauschen kann. Der Regierungsentwurf eines Verbandssanktionengesetzes sieht explizit vor, dass der Betroffene neben einem Rechtsanwalt auch ein Betriebsratsmitglied als Vertrauensperson hinzuziehen kann. Dem Betriebsratsmitglied würde damit von Gesetzes wegen eine quasi anwaltliche Vertrauensstellung eingeräumt. Mit diesem Vorschlag erweist der Gesetzgeber allen Beteiligten – Unternehmen, Mitarbeitern und Betriebsräten – einen Bärendienst. Er drängt den Betriebsrat geradezu in das oben beschriebene Dilemma, weil er Anreize dafür schafft, dass Betriebsratsmitglieder Vertrauensverhältnisse zu einzelnen Mitarbeitern aufbauen, ohne dieses Vertrauensverhältnis rechtlich zu schützen und ein Zeugnisverweigerungsrecht zu normieren: Eine Erweiterung des Kataloges des § 53 StPO scheint nicht beabsichtigt zu sein.

IV. Lösungsmöglichkeiten

Hält man diese Rechtslage – wie die Verfasser – für misslich, so stellt sich die Frage nach einer sachgerechten Lösung. Diese könnte darin liegen, die gesetzlichen Zeugnisverweigerungsrechte¹⁹ auf Mitglieder des Betriebsrats und anderer Beschäftigtenvertretungen²⁰ zu erweitern in Bezug auf das, was ihnen in dieser Eigenschaft an nicht öffentlich

16 Eschelbach, in: Satzger/Schluckebier/Widmaier, StPO, 3. Aufl. 2018, § 53, Rn. 3.

17 BVerfG, Beschluss vom 19.1.1979 – 2 BvR 995/78, NJW 1979, 1286.

18 Vgl. etwa Fritz/Nolden, CCZ 2010, 170; Wisskirchen/Glaser, DB 2011, 1392 ff. u. 1447 ff.; Zimmer, ZRFC 2011, 259; ders., BWV 2017, 33 m. w. N.

19 Insb. die §§ 53 StPO, 383 ZPO.

20 Etwa: Personalrat, Vertrauenspersonen, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Bordvertretung, etc.

bekanntem Umstände bekannt geworden ist oder ihnen anvertraut wurde. Dazu wäre eine Änderung bzw. Klarstellung in § 383 ZPO wünschenswert, insbesondere aber müsste ein Zeugnisverweigerungsrecht des Betriebsrats und ggf. weiterer Beschäftigtenvertretungen in den Katalog des § 53 StPO aufgenommen werden.

Sofern eine solche Erweiterung der Zeugnisverweigerungsberechtigten nicht durchsetzbar ist, sollte zumindest der Anreiz, ein Betriebsratsmitglied zu einer Vernehmung hinzuzuziehen, aus dem Entwurf des Verbandssanktionengesetz gestrichen werden. Anderenfalls werden sowohl die betroffenen Mitarbeiter als auch die Betriebsratsmitglieder auf eine falsche Fährte gelockt. Zusätzlich böte es sich in diesem Fall an, im Betriebsverfassungsrecht klarstellend aufzunehmen, dass die Verschwiegenheitspflicht kein strafprozessuales Zeugnisverweigerungsrecht begründet.

V. Zusammenfassung

Vor Gerichten und Behörden müssen Betriebsräte über das, was ihnen von Arbeitnehmern anvertraut wurde, vollständig aussagen. Dies führt zu einem Dilemma, das durch die aktuellen Pläne des Gesetzgebers zum Verbandssanktionenrecht noch verschärft wird. Dieser enthält Anreize für eine Beteiligung von Betriebsräten bei internen Er-

mittlungen im Interesse einzelner Mitarbeiter und legt damit ein von Gesetzes wegen gewolltes Vertrauensverhältnis nahe, normiert jedoch kein Zeugnisverweigerungsrecht. Das weitere Gesetzgebungsverfahren böte eine geeignete Gelegenheit, diesen Missstand durch eine einfache gesetzliche Regelung zu beseitigen.

Dr. Mark Zimmer ist Partner im Münchener Büro von Gibson, Dunn & Crutcher. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht berät seit 23 Jahren Unternehmen in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Ein Schwerpunkt seiner Praxis sind interne Untersuchungen wegen Compliance-Verstößen. Über zahlreiche Publikationen und Vorträge hinaus ist Herr Zimmer durch zwei Lehraufträge hervorgetreten.



Dr. Camilla Bertheau, Rechtsanwältin, ist Strafverteidigerin bei Ignor & Partner in Berlin. Sie verfügt über mehr als 25 Jahre Berufserfahrung, insbesondere auch in wirtschaftlich und/oder politisch komplexen Verfahren. Sie ist durch zahlreiche Veröffentlichungen hervorgetreten, u. a. die Kommentierung der Zeugenvorschriften im Großkommentar Löwe/Rosenberg (gemeinsam mit *Alexander Ignor*).

