

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	5
----------------------	---

<b>Einführung</b> .....	25
A. Gegenstand der Untersuchung .....	25
B. Gang der Untersuchung .....	26

<b>Kapitel 1: Rahmenbedingungen bei Verhandlung von Tarifverträgen</b> .....	29
--	----

A. Rechtsrahmen und Interessenlage bei Tarifverhandlungen .....	29
I. Verfassungsrechtliche Vorgaben .....	29
II. Einfachrechtliche Ausgestaltung .....	31
III. Rückschlüsse für die Verhandlungsphase .....	32
1. (Vor-)vertragliches Schuldverhältnis zwischen den Tarifpartnern .....	33
a. Firmentarifvertrag .....	34
b. Unternehmensbezogener Verbandstarifvertrag .....	34
c. Zwischenergebnis .....	36
2. Folge: Entstehen von Rücksichtnahme- und Schutzpflichten ...	36
a. Umfang der gegenseitigen Pflichtenbindung .....	36
aa. Kriterien zur Bestimmung des Pflichtenkatalogs .....	36
bb. Informationspflicht über die wirtschaftliche Lage? .....	38
(1) Allgemeine Kriterien zur Begründung einer Informationspflicht .....	38
(2) Anwendung auf reguläre Tarifverhandlungen .....	39
b. Berücksichtigung der besonderen Sanierungssituation .....	40
aa. Besonderheiten bei Bestimmung der Pflichten- bindung .....	40
bb. Informationspflicht der Arbeitgeberseite .....	42
c. Vereinbarkeit mit dem Arbeitskampfrecht? .....	43
aa. Vorvertragliche Schutzpflichten im Arbeitskampf? ....	43

bb. Zwischenergebnis .....	46
IV. Interessenlage der beteiligten Akteure in der Sanierungssituation .....	46
1. Gewerkschaft .....	47
2. Arbeitgeberverband .....	48
3. Geheimhaltungsinteresse des notleidenden Unternehmens .....	48
V. Faktoren bei der Wahl des Sanierungsinstruments .....	49
1. Verbandsinterne Schranken .....	49
2. Verwendete Bezugnahmeklausel des Arbeitgebers .....	50
3. Strukturelle Schwächen und Risiken des unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrags .....	52
B. Konfligierende Interessenlage bei Due Diligence Prozessen im Rahmen von M&A Transaktionen als vergleichbare Situation? .....	53
I. Begriffsklärung .....	54
II. Ziele und Funktionen der Due Diligence .....	55
III. Interessenlage der Parteien .....	57
C. Übertragbarkeit auf den Informationsfluss bei Tarifverhandlungen? ..	58
D. Ergebnis .....	60

## **Kapitel 2: Restriktion der möglichen Informationsquellen der Gewerkschaft durch gesetzliche Verschwiegenheitspflichten 63**

A. Grundlegend: Arbeitsvertragliche Verschwiegenheitspflichten .....	65
1. Herleitung der Verschwiegenheitspflicht .....	65
2. Gegenstand der arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitspflicht 67	
a. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nach der Rechtsprechungsformel .....	68
aa. Anknüpfungspunkt der Geheimnisdefini- tion: unternehmensbezogene Tatsachen .....	69
bb. Eng begrenztem Personenkreis bekannt und deshalb nicht offenkundig .....	69
cc. Objektiv manifestierter Geheimhaltungswille .....	70
dd. Berechtigtes Geheimhaltungsinteresse .....	70
ee. Zwischenergebnis .....	72
b. Neuordnung des Geheimnisschutzes durch GeschGehG ..	73

aa. Europarechtliche Vorgaben .....	73
bb. Umsetzung ins deutsche Recht durch das GeschGehG .....	73
cc. Voraussetzungen für die Einordnung nach dem GeschGehG .....	74
(1) Fehlende Offenkundigkeit .....	74
(2) Wirtschaftlicher Wert .....	75
(3) Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen .....	76
(a) Abweichung zur bisherigen Geschäfts- geheimnisdefinition .....	76
(b) Geheimhaltungsmaßnahmen im Einzelnen	77
(aa) Perspektive für die Beurteilung der Angemessenheit .....	78
(bb) Kriterien für die Beurteilung der Angemessenheit im Einzelnen .....	79
(cc) Herkunft und Zweck des Merkmals ....	81
(dd) Relativität der angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen .....	84
(c) Zwischenergebnis .....	85
(4) Berechtigtes Geheimhaltungsinteresse .....	86
dd. Folgen für die arbeitsvertragliche Schweigepflicht ....	89
(1) Angleichung der Geheimnisdefinition? .....	89
(2) Arbeitsvertragliche Nebenpflicht als ange- messene Geheimhaltungsmaßnahme aus- reichend... ..	91
(3) ... aber nur, wenn sie durch den Arbeit- geber auf eine Information hinreichend konkretisiert wird. ....	93
(4) Komplettierung des angemessenen Geheimhaltungsniveaus über organisatori- sche und technische Maßnahmen .....	95
(5) Handlungsbedarf: Konkretisierung und Implementierung organisatorischer und technischer Maßnahmen .....	96
ee. Zwischenergebnis und Fazit .....	96
c. Nebenpflicht nicht auf das Vorliegen von Geschäfts- geheimnissen beschränkt .....	96

3. Befugte Offenlegung an die Gewerkschaft? .....	99
a. Arbeitsvertragliche Ebene .....	99
b. Ausstrahlungswirkung von § 5 GeschGehG? .....	104
4. Zwischenergebnis .....	107
B. Die Geheimhaltungspflichten des Betriebsrats .....	107
I. Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats .....	108
1. Materielles Geheimnis .....	108
a. Übereinstimmende Definition mit § 17 UWG a.F. ....	108
b. Gleichlauf mit Geschäftsgeheimnisbegriff des Gesch- GehG? .....	109
c. Weiterhin offen: Abwägung des berechtigten Geheimhaltungsinteresses mit konfligierenden Arbeitnehmerinteressen? .....	111
aa. Meinungsstand .....	111
bb. Stellungnahme .....	113
(1) Zweistufige Prüfung .....	113
(2) Allerdings: Fehlende Anknüpfung für konfligierende Offenlegungsinteressen .....	114
(3) Analoge Anwendung von § 5 GeschGehG .....	115
(4) Zwischenergebnis .....	115
2. Formelles Geheimnis .....	115
a. Information kommt vom Arbeitgeber selbst .....	116
b. Informationserlangung im Rahmen der Amtstätig- keit durch andere Quellen .....	116
3. Kenntnisnahme in Funktion als Betriebsratsmitglied .....	117
II. Erlaubte Offenlegung gegenüber der Gewerkschaft .....	117
1. Einschränkung der Informationsrechte des Betriebsrats in der Tarifauseinandersetzung .....	117

2. Grundsatz: § 79 BetrVG gilt auch gegenüber der Gewerkschaft .....	118
3. Erlaubte Offenlegung gegenüber der Gewerkschaft nach § 5 GeschGehG? .....	119
a. Offenlegungsinteressen des Betriebsrats .....	120
b. Arbeitgeberseitige Interessen .....	120
c. Ergebnis: Überwiegen der Geheimhaltungsinteressen .....	122
4. Zulässige Weitergabe außerhalb des Anwendungsbereichs von § 79 BetrVG? .....	123
a. Weitergehende Restriktion aus dem Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit? .....	123
b. Neutralitätspflicht des Betriebsrats .....	125
5. Ergänzender Schutz über arbeitsvertragliche Schweigepflicht .....	126
III. Ergebnis: Betriebsrat darf Informationen nicht weitergeben .....	127
C. Wirtschaftsausschuss .....	128
I. Umfang der Informationspflicht .....	128
1. Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung .....	128
2. Unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen .....	129
3. Begrenzung durch Geschäftsgeheimnisschutz .....	129
a. Arbeitgeber auch als Tarifpartei geschützt... ..	131
b. ... aber kein Verweigerungsrecht .....	132
II. Zwischenergebnis .....	135
D. Gewerkschaftsvertreter im Betrieb .....	135
I. Teilnahme und Beratung durch einen Gewerkschaftsvertreter ..	135
1. Antrag .....	135
2. Geheimhaltung .....	136
II. ... dennoch keine Weitergabe an die Gewerkschaft .....	136
E. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat .....	137
I. Aufgabe des Aufsichtsrats und weitgehende Informationsrechte ..	137
II. Kehrseite der weitgehenden Informationsrechte: Strenge Geheimhaltungspflicht .....	138
1. Gegenstand der Geheimhaltungspflicht: Geheimnisse und vertrauliche Angaben .....	139

a. Aktienrechtlicher Geheimnisbegriff .....	140
aa. Abweichend von § 17 UWG a.F. rein objektiv zu bestimmen .....	140
bb. Dennoch Anpassung an die Legaldefinition des GeschGehG? .....	141
b. Vertrauliche Angabe .....	142
2. Grenzen der Geheimhaltungspflicht .....	143
III. Informationsweitergabe an die Gewerkschaft durch die Arbeitsnehmervertreter im Aufsichtsrat? .....	143
1. Einschränkung der Geheimhaltungspflicht? .....	143
2. Informationsweitergabe an die Gewerkschaft im Unternehmensinteresse? .....	146
3. Kompetenz zur Informationsweitergabe? .....	148
IV. Aufsichtsratsmitglieder scheiden als Informationsquelle aus .....	148
F. Restriktion des Informationsflusses durch die Marktmissbrauchsverordnung .....	149
I. Art. 10 i.V.m. Art. 14 lit. c) MAR .....	149
1. Verbotsadressat: Insider .....	150
2. Begriff der Insiderinformation .....	151
3. Offenlegung gegenüber einer anderen Person .....	152
4. Befugnis zur Offenlegung .....	153
a. Offenlegung im normalen Rahmen der Ausübung einer Beschäftigung oder eines Berufs oder der nor- malen Erfüllung von Aufgaben .....	153
b. Konkretisierung der Anforderungen durch Grøngaard/Bang-Entscheidung .....	154
c. Interessenabwägung .....	155
aa. Legitimer Zweck .....	156
bb. Geeignetheit .....	157
cc. Erforderlichkeit .....	157
dd. Angemessenheit .....	158

(1) Weitergabeinteresse des Emittenten .....	158
(2) Informationseindämmungsinteresse des Marktes .....	158
5. Zulässigkeit der Informationsweitergabe an die Gewerkschaft .....	160
a. Gleichlauf mit arbeitsvertraglicher Verschwiegen- heitspflicht .....	160
b. Weitergabe von Insiderinformationen durch den Betriebsrat .....	161
aa. Weitgehende Parallelität zwischen Offenle- gungsverbot und Schweigepflicht des Betriebsrats .....	161
bb. ... auch außerhalb des Anwendungsbereichs von § 79 BetrVG keine befugte Offenlegung .....	162
cc. Einschränkungen hinsichtlich der Zuziehung von Gewerkschaftsvertretern? .....	163
c. Weitergabe von Insiderinformationen durch den Aufsichtsrat .....	164
II. Zwischenergebnis .....	165
G. Quintessenz .....	166

<b>Kapitel 3: Weitergabebeschränkungen des Arbeitgebers gegenüber der Gewerkschaft und gegenüber dem Arbeitgeberverband .....</b>	<b>169</b>
A. Restriktionen bei Zulassung einer Due Diligence .....	170
I. Arbeitgeber ist in Rechtsform einer GmbH organisiert .....	170
1. Zulassung der Due Diligence als außergewöhnliche Geschäftsführungsmaßnahme .....	170
2. Gesellschafterbeschluss erforderlich .....	173
3. Zwischenergebnis .....	174
II. Arbeitgeber ist in Rechtsform einer Aktiengesellschaft organisiert .....	175

1. Zuständigkeit des Vorstands .....	175
2. Unternehmensinteresse als Grund und Grenze der Verschwiegenheitspflicht .....	176
a. Geheimhaltungsinteresse der Gesellschaft .....	176
aa. Besondere Gewichtung? .....	176
bb. Bestimmung der Geheimhaltungsinteressen .....	177
b. Offenbarungsinteresse der Gesellschaft .....	178
c. Abgestufte Vorstandsentscheidung .....	179
d. Neuer Aspekt: Implementierung eines Geheimnis-Managements .....	181
aa. Geheimnis-Management als Teil der Sorgfaltspflicht des Vorstands .....	181
bb. Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen bei Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen innerhalb der Due Diligence .....	182
3. Zwischenergebnis: Zulässigkeit der Due Diligence .....	184
4. Kapitalmarktrechtliche Restriktionen .....	185
a. Befugte Offenlegung von Insiderinformationen im Rahmen einer Due Diligence .....	185
b. Zwischenergebnis .....	187
c. Ad-hoc-Publizitätspflicht .....	187
aa. Ad-hoc-Publizitätspflicht nach Art. 17 Abs. 1 MAR .....	187
(a) Berechtigtes Interesse .....	188
(b) Keine Irreführung des Markts .....	188
(c) Sicherstellung der Geheimhaltung für die Dauer, in der der Emittent von der Publizitätspflicht befreit ist .....	189
bb. Ad-hoc-Pflicht bei Offenlegung gegenüber Dritten ...	189
cc. Verhältnis von Art. 17 Abs. 8 und Art. 17 Abs. 1 MAR .....	192
dd. Bedeutung für den Informationsfluss innerhalb der Due Diligence .....	192
B. Restriktionen bei der Informationsweitergabe an die Gewerkschaft bei Verhandlung eines Firmensanierungstarifvertrags	193



I. Übertragung auf die Informationsweitergabe bei Verhandlung eines Tarifvertrags? .....	193
1. Arbeitgeber ist in Rechtsform der GmbH organisiert .....	193
a. Informationsweitergabe an die Gewerkschaft .....	193
b. Ergebnis .....	195
2. Arbeitgeber ist in Rechtsform der Aktiengesellschaft organisiert .....	195
a. Gesellschaftsrechtliche Verschwiegenheitspflicht .....	195
aa. Geheimhaltungsinteresse der Gesellschaft .....	195
bb. Offenlegungsinteresse der Gesellschaft .....	196
cc. Implementierung von Risikobegrenzungsme- chanismen .....	196
dd. Geheimnis-Management-Pflicht .....	197
ee. Zwischenergebnis .....	197
b. Befugte Weitergabe von Insiderinformationen? .....	198
aa. Vorliegen von Insiderinformationen? .....	198
bb. Gesetzliche Informationspflichten .....	198
cc. Offenlegung gegenüber der Gewerkschaft nach Grøngaard/Bang Kriterien .....	199
(1) Ansicht von <i>Kumpan/Grütze</i> .....	199
(2) Bewertung und eigene Ausführungen .....	200
c. Ad-hoc-Publizitätspflicht .....	202
II. Ergebnis .....	203
C. Restriktionen bei der Informationsweitergabe an den Arbeitgeberverband bei Verhandlung eines unternehmensbezogenen Verbandssanierungstarifvertrags .....	204
I. Gesetzliche Restriktionen bei Informationsbeschaffung durch den Arbeitgeberverband vom Arbeitgeber .....	205
1. Gesellschaftsrechtliche Verschwiegenheitspflichten .....	205
a. GmbH .....	206
b. Aktiengesellschaft .....	206
aa. Neubewertung der Missbrauchsrisiken beim unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag .....	207

bb. Rückschlüsse für die Ermessensentscheidung des Vorstands .....	209
cc. Risikobegrenzungsmaßnahmen .....	210
dd. Zwischenergebnis .....	211
2. Kartellrechtliche Grenzen: Informationsübermittlung innerhalb des Arbeitgeberverbands als Verstoß gegen § 1 GWB / Art. 101 AEUV? .....	212
a. Offenlegung der Unternehmensinformation als „abgestimmte Verhaltensweise“ .....	212
aa. Verbotene Verhaltensweisen .....	212
bb. Informationsoffenlegung als partielle Aufhe- bung des Geheimwettbewerbs .....	214
(1) Abgestimmte Verhaltensweise .....	214
(2) Bezweckte oder bewirkte Wettbewerbsbe- schränkung .....	215
(a) Bezweckte Wettbewerbsbeschränkung .....	215
(b) Bewirkte Wettbewerbsbeschränkung .....	217
(aa) Marktbezogene Kriterien .....	217
(bb) Informationsbezogene Merkmale .....	217
(cc) Marktanteile .....	218
cc. Zwischenergebnis .....	218
b. Informationsaustausch im Transaktionskontext als vergleichbare Situation .....	219
aa. Offenlegung wettbewerbsrechtlich sensibler Informationen? .....	219
bb. Teleologische Reduktion des Kartellverbots / Nebenabrededoktrin .....	220
cc. Übertragbarkeit auf Transaktionskontext? .....	221
(1) Anwendbarkeit der Nebenabrededoktrin auf die Due Diligence? .....	221
(2) Erfüllt die Due Diligence die Voraussetzun- gen der Nebenabrededoktrin? .....	223
(3) Zwischenergebnis .....	224
dd. Folgen für die Transaktionspraxis .....	224

(1) Beschränkung der Immanenzausnahme durch das Verhältnismäßigkeitsprinzip .....	224
(2) Implementierung kartellrechtlicher Risiko- begrenzungsmaßnahmen .....	225
ee. Zwischenergebnis .....	227
c. Rückschlüsse für die Situation bei Tarifverhandlungen .....	227
aa. Verhältnis von Kartellrecht und Tarifvertrag .....	227
(1) Grundlegend: Die Albany Entscheidung des EuGHs .....	228
(a) Sozialpartnereigenschaft .....	229
(b) Vereinbarung im Rahmen von Tarif- verhandlungen .....	229
(c) Inhaltliche Reichweite .....	230
(aa) Funktionale Interessenabwägung .....	230
(bb) Unionsrechtsautonome formal- gegenständliche Abgrenzung .....	231
(cc) Rückverweisung auf Art. 9 Abs. 3 GG... ..	232
(dd) ... Kein direkter Zugriff auf das Unternehmerverhalten .....	232
(ee) Zwischenergebnis .....	234
(2) Kartellrechtswidrigkeit tariflicher Regelun- gen außerhalb von Albany? .....	234
(a) Tatbestandliche Anknüpfung .....	234
(b) Fehlende Wettbewerbsbeeinträchti- gung durch die Regelung selbst .....	236
(3) Fazit .....	236
bb. Wettbewerbsrechtlich bedenklicher Informa- tionsaustausch? .....	237
cc. Erlaubnis des vorbereitenden Informationsflusses .....	239
(1) Extensive Auslegung von Albany? .....	239
(2) Ansatz von Andritzky .....	240

(a) Unbeeinflusste Betätigungsfreiheit auf- grund von Art. 9 Abs. 3 GG .....	240
(b) Kritik: Primärrechtliche Ebene aus- schlaggebend .....	241
(3) Anwendung der Immanenztheorie .....	244
(4) Rückschlüsse für die Tarifverhandlungen in der Sanierungssituation .....	245
d. Fazit .....	247
3. Verstoß gegen das Offenlegungsverbot von Insiderinformationen gem. Art. 10 i.V.m. Art. 14 lit. c) MAR? .....	248
a. Offenlegung von Insiderinformationen? .....	248
b. Befugte Offenlegung .....	248
II. Ergebnis .....	249
D. Kernaussage .....	250

## **Kapitel 4: Informationsverwaltungspflichten des Arbeitgeberverbands**

<b>Kapitel 4: Informationsverwaltungspflichten des Arbeitgeberverbands</b> .....	253
A. Geheimhaltungspflichten im Arbeitgeberverband .....	254
I. Geheimhaltungspflicht des Vorstands .....	254
II. Konfliktpotential: Vereinsrechtliche Auskunftsansprüche .....	255
1. Kollektiver Auskunftsanspruch innerhalb der Mitgliederversammlung .....	256
a. Inhalt und Voraussetzungen der Informationspflicht .....	256
b. Grenzen der Informationspflicht .....	257
aa. Meinungsstand .....	257
bb. Stellungnahme .....	259
c. Rückschlüsse für Informationsgesuche im Arbeitge- berverband .....	260
2. Auskunftsanspruch des individuellen Verbandsmitglieds? .....	263
a. Individuelles Auskunftsrecht innerhalb der Mitglie- derversammlung .....	263
b. Außerhalb der Mitgliederversammlung .....	264
c. Grenzen des individuellen Auskunftsrechts .....	265

d. Rückschlüsse .....	266
3. Zwischenergebnis: Absicherung der Geschäftsgeheimnisse gegenüber den Auskunftsansprüchen mitorganisierter Unternehmen .....	267
III. Schweigepflicht der Verbandsvertreter .....	268
1. Außergerichtliches Rechtsberatungsprivileg des Arbeitgeberverbands .....	268
2. Anwendung rechtsberatungsspezifischer Schweigepflichten? ..	268
a. Verbandsvertreter fällt nicht unter die BRAO... ..	269
b. ... und auch nicht unter § 203 Abs. 1 Nr. 3 StGB .....	269
3. Transformation in das Rechtsberatungsverhältnis? .....	269
4. Folge für die Sanierungstarifverhandlungen .....	270
B. Informations-Compliance im Arbeitgeberverband .....	270
I. Herleitung: Allgemeine Pflicht zur Verbands-Compliance .....	270
1. Interne Compliance-Pflicht .....	272
2. Externe Compliance-Pflicht .....	274
II. Inhalt der allgemeinen Compliance-Pflicht .....	276
1. Legalitätskontrollpflicht im Innenverhältnis .....	277
2. Pflicht zur gehörigen Aufsicht .....	279
III. Geheimnisschutz-Compliance als Teil der Compliance- Pflicht des Verbands? .....	280
1. Risikoanalyse .....	280
a. Geschäftsgeheimniseigenschaft der offengelegten Informationen? .....	281
b. Gefahr erheblicher Rechtsverstöße im Kernbereich der Verbandstätigkeit .....	281
c. Schadensersatzansprüche aus der Geheimhaltungs- vereinbarung .....	283
d. Gefahr von Reputationsverlusten .....	283
e. Geheimnisschutz als compliance-relevanter Bereich der Verbandsarbeit .....	283
2. Organisatorische Regelungen zur Sicherstellung der Geheimhaltung .....	284
3. Zwischenergebnis .....	284

IV. Kartellrechtliche Vorgaben für die Verbandsarbeit .....	285
1. Risikoanalyse .....	285
a. Kartellrechtliche Grenzen des Informationsflusses .....	285
b. Haftungsrisiko für den Verband .....	286
2. Risikominimierung durch den Verband .....	287
3. Zwischenergebnis .....	288
V. Insiderrechtliche Haftungsrisiken .....	289
1. Risikoanalyse .....	289
a. Insiderrechtliches Offenlegungsverbot .....	289
b. Sanktionsrisiko für den Arbeitgeberverband .....	290
aa. Verstöße von Leitungsorganen .....	291
bb. Verstöße nachgeordneter Mitglieder .....	292
(1) § 30 OWiG i.V.m. der strafrechtlichen Geschäftsherrenhaftung .....	292
(2) Haftung über Aufsichtspflichtverletzung .....	294
2. Risikominimierung durch organisatorische Maßnahmen .....	294
VI. Ergebnis zur Informations-Compliance im Arbeitgeberverband .....	296
C. Ergebnis .....	297

<b>Kapitel 5: Informationsverwaltungspflichten der Gewerkschaft .....</b>	<b>299</b>
A. Grenzen des gewerkschaftlichen Informationsflusses .....	299
I. (Vor-)vertragliche Schutz- und Rücksichtnahmepflichten .....	299
1. Entstehen der schuldrechtlichen Sonderverbindung .....	299
2. Konkretisierung des Pflichtenkatalogs .....	300
3. Verschwiegenheitspflicht der Gewerkschaft .....	301
II. GeschGehG .....	303
1. Geschäftsgeheimniseigenschaft .....	305
a. Vom Arbeitgeber offengelegte Informationen .....	305
b. Verhandlungsstand und vorläufige Verhandlungs- ergebnisse .....	306
aa. Geheimnisinhaberschaft der Arbeitgeberseite .....	307

bb. Kenntnis eines begrenzten Personenkreises und daraus resultierender Wert der Information .....	307
cc. Angemessene Geheimhaltungsmaßnahme .....	308
dd. Geheimhaltungsinteresse an vorläufigen Infor- mationen? .....	309
2. Berücksichtigung der Koalitionsfreiheit im Rahmen von § 5 GeschGehG .....	310
a. Beeinträchtigung der gewerkschaftlichen Koali- tionsfreiheit .....	312
aa. Innergewerkschaftlicher Informationsfluss und Mitgliederbetreuung .....	313
bb. Gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit .....	313
cc. Einsatz im Arbeitskampf? .....	314
dd. Zwischenergebnis .....	315
b. Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers .....	315
c. Interessenabwägung .....	315
aa. Offenlegung der sensiblen Informationen zum Zwecke der Verhandlung .....	316
bb. Offenlegung des aktuellen Verhandlungsstands .....	319
3. Zwischenergebnis .....	320
III. Kapitalmarktrechtliche Grenzen .....	321
1. Vorliegen von Insiderinformationen .....	321
a. In den Verhandlungen offengelegte Insiderinforma- tionen .....	321
b. In den Verhandlungen entstehende Insiderinforma- tionen .....	321
aa. Aufnahme von Verhandlungen und aktueller Verhandlungsstand .....	321
bb. Abschluss und Umsetzung des Sanierungstarif- vertrags .....	323
2. Weitergabeverbot von Insiderinformationen .....	324
a. Innergewerkschaftlicher Informationsfluss .....	324
b. Gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit .....	325
IV. Ergebnis .....	327

B. Haftungsrisiken und organisatorische Risikovermeidung .....	328
I. Herleitung der gewerkschaftlichen Compliance-Pflicht .....	328
II. Haftungsrisiken im Umgang mit den sensiblen Informationen .	329
1. Haftungsrisiken aus dem GeschGehG? .....	329
2. Haftung der Gewerkschaft aus Kapitalmarktbußgeldrecht .....	330
III. Geeignete organisatorische Maßnahmen .....	331
C. Ergebnis zum gewerkschaftlichen Umgang mit den Geschäftsgeheimnissen des Verhandlungspartners .....	332
<b>Zusammenfassung der Ergebnisse in Thesen .....</b>	<b>333</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>341</b>