

Inhalt

Vorwort	5
Einführung	25
A. Gegenstand der Untersuchung	25
B. Gang der Untersuchung	26
Kapitel 1: Rahmenbedingungen bei Verhandlung von Tarifverträgen	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 Pflichtenbindung	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. Konfliktierende 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 Geheimnisdefinition: 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 Geheimhaltunginteresse	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 konfigierenden Arbeitnehmerinteressen?	111
aa. Meinungsstand	111
bb. Stellungnahme	113
(1) Zweistufige Prüfung	113
(2) Allerdings: Fehlende Anknüpfung für konfigierende 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 Arbeitnehmervertreter 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 Marktmisbrauchsverordnung	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 normalen 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

Kapitel 3: Weitergabebeschränkungen des Arbeitgebers gegenüber der Gewerkschaft und gegenüber dem Arbeitgeberverband 169

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 Vorstandentscheidung	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 Risikobegrenzungsmechanismen	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.	Informationsoffnlegung als partielle Aufhebung des Geheimwettbewerbs	214
(1)	Abgestimmte Verhaltensweise	214
(2)	Bezweckte oder bewirkte Wettbewerbsbeschränkung	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 Voraussetzungen der Nebenabrededoktrin?	223
(3)	Zwischenergebnis	224
dd.	Folgen für die Transaktionspraxis	224

(1) Beschränkung der Immanenzausnahme durch das Verhältnismäßigkeitsprinzip	224
(2) Implementierung kartellrechtlicher Risikobegrenzungsmaßnahmen	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 Tarifverhandlungen	229
(c) Inhaltliche Reichweite	230
(aa) Funktionale Interessenabwägung	230
(bb) Unionsrechtsautonomie 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 Regelungen außerhalb von Albany?	234
(a) Tatbestandliche Anknüpfung	234
(b) Fehlende Wettbewerbsbeeinträchtigung durch die Regelung selbst	236
(3) Fazit	236
bb. Wettbewerbsrechtlich bedenklicher Informationsaustausch?	237
cc. Erlaubnis des vorbereitenden Informationsflusses	239
(1) Extensive Auslegung von Albany?	239
(2) Ansatz von Andritzky	240

(a) Unbeeinflusste Betätigungs freiheit 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	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- dersversammlung	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 Geheimhaltungsvereinbarung	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
Kapitel 5: Informationsverwaltungspflichten der Gewerkschaft	299
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 Verhandlungsergebnisse	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 Informationen?	309
2. Berücksichtigung der Koalitionsfreiheit im Rahmen von § 5 GeschGehG	310
a. Beeinträchtigung der gewerkschaftlichen Koalitionsfreiheit	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 Insiderinformationen	321
b. In den Verhandlungen entstehende Insiderinformationen	321
aa. Aufnahme von Verhandlungen und aktueller Verhandlungsstand	321
bb. Abschluss und Umsetzung des Sanierungstarifvertrags	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
Zusammenfassung der Ergebnisse in Thesen	333
Literaturverzeichnis	341