



Kerstin Hoff

Die Konkurrenzbeziehungen
der Drittkonsultationsrechte
betrieblicher Arbeitnehmer-
vertretungsgremien



Europäische Hochschulschriften

Publications Universitaires Européennes
European University Studies

Reihe II Rechtswissenschaft

Série II Series II
Droit
Law

Bd./Vol. 5377



PETER LANG

Frankfurt am Main · Berlin · Bern · Bruxelles · New York · Oxford · Wien

Kerstin Hoff

Die Konkurrenzbeziehungen
der Drittkonsultationsrechte
betrieblicher Arbeitnehmer-
vertretungsgremien



PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Frankfurt (Main), Univ., Diss., 2012

D 30

ISSN 0531-7312

ISBN 978-3-653-02070-0 (E-Book)

DOI 10.3726/978-3-653-02070-0

ISBN 978-3-631-62419-7 (Print)

© Peter Lang GmbH

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Frankfurt am Main 2012

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

www.peterlang.de

Vorwort

Die nachfolgende Arbeit lag dem Fachbereich Rechtswissenschaft der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main, im Wintersemester 2011/2012 als Dissertation vor. Schrifttum und Rechtsprechung sind bis Mitte des Jahres 2011 berücksichtigt.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. Martin Becker, der mir in jeder Phase der Arbeit stets beratend zur Seite stand, und mir insbesondere eine große Hilfe bei der Strukturierung meiner Gedanken war, wobei er mir jederzeit die nötige wissenschaftliche Freiheit ließ. Danken möchte ich auch Herrn Professor Dr. Dr. h.c. mult. Manfred Weiss für die rasche Erstellung des Zweitgutachtens.

Schließlich möchte ich mich von Herzen bei meiner Familie bedanken, insbesondere bei meinem Ehemann, Ferdinand Küsters, der mich seit meinem Studium in jeder Hinsicht unterstützt, und stets an mich geglaubt hat. Außerdem danke ich meiner lieben Freundin, Semra Galonska, für ihre ermutigenden Worte in jeder Lebenslage. Ohne Euch wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Widmen möchte ich die nachfolgenden Ausführungen in Liebe meinen Kindern, Alina und Luan.

Frankfurt am Main, im Juli 2012

Kerstin Hoff

Inhaltsverzeichnis

A Grundlagen	15
I. Einleitung – Die Bedeutung der Information in der modernen Informationsgesellschaft	15
1. Informationsrechte des allgemeinen Zivilrechts	16
a) Informationsrechte aus auftragsähnlichen Schuldverhältnissen	16
b) Informationsrechte als Folge von Rechtsverletzungen	17
c) Informationsrechte zur Klärung von Hauptansprüchen	17
d) Informationsrechte aus Treu und Glauben	18
2. Informationsrechte auf dem Gebiet des Arbeitsrechts	19
3. Die Informationsrechte der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen	21
a) Allgemeine Informationsrechte aus der Betriebsverfassung	22
b) Spezielle/situationsbezogene Informationsrechte	22
c) Das Recht zur Konsultation dritter Personen innerhalb der Betriebsverfassung	23
II. Problemaufriss/Ausgangslage	25
1. Situationen aus der betrieblichen Realität, in denen verschiedene Konsultationsrechte nebeneinander zur Anwendung kommen können	25
a) Einführung von EDV-Anlagen	26
b) Stilllegung oder Verlagerung eines Betriebes oder Betriebsteils	28
c) Umstellung auf Fließbandproduktion bei gleichzeitiger Einführung eines Akkordlohnsystems	29
2. Kontradiktorische Interessen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite	31
3. Die Frage nach dem Konkurrenzverhältnis der einzelnen Konsultationsrechte	31
III. Der Forschungsstand	33
IV. Eigener Ansatz	40
1. Darstellung der verschiedenen Konsultationsrechte	40
2. Klassifizierung als Drittkonsultationsrechte	40
3. Untersuchung der einzelnen Drittkonsultationsrechte	40
4. Versuch einer systematischen Analyse der Konkurrenzbeziehungen zwischen den einzelnen Drittkonsultationsrechten	41

B Die Drittkonsultationsrechte	46
I. Zusammenstellung der Drittkonsultationsrechte: Tendenz zu einer Ausweitung auf nationaler und europäischer Ebene	46
II. Untersuchung der einzelnen Drittkonsultationsrechte	48
1. Daseinsberechtigung der Drittkonsultationsrechte basierend auf dem System des Betriebsverfassungsgesetzes im zivilrechtlichen Gesamtkontext	48
<i>These: Drittkonsultationsrechte als Mittel der Herstellung einer egalitären Verhandlungsposition</i>	48
2. Historische Analyse der Schaffung und Ausweitung der Drittkonsultationsrechte in Deutschland	53
a) Von § 31 Betriebsrätegesetz 1920 zu § 31 BetrVG 1972	53
b) Von § 2 des hessischen Gesetzes über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern für Betriebsratslehrgänge zu § 37 BetrVG 1972	56
c) Ausweitung der Drittkonsultationsrechte mit Einführung des BetrVGs von 1972	58
ca) § 37 BetrVG 1972	58
cb) § 80 III BetrVG 1972	59
cc) § 108 II BetrVG 1972	60
d) Erweiterung der Drittkonsultationsrechte durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz 2001	61
Gesetzgeberische Intention bei der Ausweitung der Drittkonsultationsrechte 2001	61
da) Die Riester-Rede vom 05.04.2001 – Wissensgefälle zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	63
db) Rechtfertigung durch die Aufgabe der Beschäftigungssicherung ..	64
dc) Rechtfertigung über § 75 I, II BetrVG	65
e) Zwischenergebnis	66
3. Drittkonsultationsrechte im europäischen Kontext	66
a) Die Drittkonsultationsrechte des EBRGs	67
aa) Entstehungsgeschichte der Europäischen Betriebsräte-Richtlinie und des EBRGs	67
ab) Normierung des EBRGs	70
b) Zielsetzung des europäischen Gesetzgebers bei Normierung der Drittkonsultationsrechte	70

c) Intention des deutschen Gesetzgebers bei Normierung des EBRGs	72
d) Die Drittkonsultationsrechte im SE-Beteiligungsgesetz	73
da) Entstehungsgeschichte des SE-Beteiligungsgesetzes und der zugrunde liegenden Richtlinie	73
db) Normierung des SEBGs	77
e) Intention des europäischen und deutschen Gesetzgebers bei Normierung der Drittkonsultationsrechte im SEBG und der zugrunde liegenden Richtlinie 2001/86/EG	77
Erhalt des Status Quo der Arbeitnehmer-Beteiligungsrechte (Vorher-Nachher-Prinzip)	78
III. Inhalt und Reichweite der einzelnen Drittkonsultationsrechte	81
1. Drittkonsultationsrechte des Betriebsrats aus dem BetrVG	81
a) § 31 BetrVG: Hinzuziehung von Gewerkschaftsvertretern	81
aa) § 31 als Drittkonsultationsrecht	81
ab) Tatbestandsvoraussetzungen	82
(1) Tätigkeit des Gewerkschaftsbeauftragten	82
(2) Die Person des Beauftragten	82
ac) Konkurrenzen	84
b) § 37 BetrVG	84
ba) Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 VI BetrVG	84
(1) Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	85
(2) Anspruchsinhaber	85
(3) Erforderlichkeit	87
(4) Interpretation der Prüfungskriterien des BAGs	89
(5) Zeitliche Begrenzung der Schulungen nach § 37 VI BetrVG?	92
(6) Streitigkeiten	93
(7) Die Kostentragung für Schulungen nach § 37 VI BetrVG	93
bb) Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 VII BetrVG	93
(1) Anspruchsinhaber	94
(2) Geeignetheit	94
(3) Die Kostentragung für Schulungen nach § 37 VII BetrVG	95
bc) Konkurrenz zwischen § 37 VI und VII BetrVG	96
c) § 80 BetrVG 1972	96
ca) Die Zurverfügungstellung von sachkundigen Arbeitnehmern als Auskunftsperson – § 80 II 3 BetrVG	97

(1) Arbeitnehmerbegriff des § 80 II 3 BetrVG	98
(2) Betriebsexterne Arbeitnehmer als sachkundige Arbeitnehmer im Sinne des § 80 II 2 BetrVG?	100
(3) Sachkunde des Arbeitnehmers	101
(4) Zurverfügungstellung des sachkundigen Arbeitnehmers	103
(5) Rechtsstellung des sachkundigen Arbeitnehmers	104
(6) Anzahl der sachkundigen Arbeitnehmer	105
(7) Erforderlichkeit	105
(8) Entgegenstehende betriebliche Notwendigkeiten	106
(9) Kritik der Literatur an § 80 II 3 BetrVG	108
(10) Lösungsvorschlag: Beschränkung der Befugnisse der Auskunftsperson	109
cb) Die Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 III BetrVG ..	111
(1) Sachverständigenbegriff	111
(2) Sachverständigenqualifikation	111
(3) Betriebsangehörige Personen als Sachverständige?	112
(4) Der Rechtsanwalt als Sachverständiger im Sinne des § 80 III BetrVG	114
(5) Anzahl der hinzuziehbaren Sachverständigen	115
(6) Erforderlichkeit	115
(7) Nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber	117
d) § 111 BetrVG	118
da) Anwendungsbereich des § 111 S. 2 BetrVG	118
db) Voraussetzungen der Informationsrechte aus § 111 BetrVG	119
(1) Betriebsänderung mit möglichen Nachteilen für die Belegschaft	119
(i) § 111 S. 3 BetrVG als erschöpfende Aufzählung	119
(ii) § 111 S. 3 als enumerative, nicht abschließende Aufzählung	119
(iii) Stellungnahme – Definitionsvorschlag	120
(2) Planung einer Betriebsänderung durch den Arbeitgeber	121
(3) Mindestarbeitnehmerzahl des betroffenen Unternehmens	121
dc) Zeitpunkt des Drittkonsultationsrechts aus § 111 S. 2 BetrVG	122
dd) Die Definition des Beraterbegriffes	122
Abgrenzung zum Sachverständigenbegriff	123
de) Erforderliche Qualifikationen des Beraters	124

df) Der Jurist als Berater	125
dg) Betriebs- oder Unternehmensangehörige als Berater?	126
dh) Anzahl der Berater	128
di) Form der Beratung	129
dj) Umfang der Beratungstätigkeit	129
dk) Hinzuziehung im Vorfeld der Beratung mit dem Arbeitgeber? ...	130
dl) Teilnahmerecht des Beraters an den Verhandlungen?	130
dm) Erforderlichkeit der Beratungstätigkeit	132
Beurteilungsspielraum des Betriebsrats	134
dn) Kosten	135
(1) Schuldner des Vergütungsanspruches	135
(2) Höhe der Kostentragungspflicht	136
(i) Beschränkung des Freistellungsanspruchs durch Vergütungsordnungen?	137
(ii) Beschränkung des Freistellungsanspruchs auf das marktübliche Honorar?	137
2. Drittkonsultationsrechte des Wirtschaftsausschusses aus dem BetrVG	138
a) Der Wirtschaftsausschuss - ein Informationsorgan des Betriebsrats	138
b) Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses	139
c) Entsprechende Anwendung der §§ 31 und 37 VI, VII BetrVG auf den Wirtschaftsausschuss?	139
d) Hinzuziehung sachkundiger Arbeitnehmer zu den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses nach § 108 II 2 BetrVG?	140
da) Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Wirtschaftsaus- schuss – § 108 II 3 BetrVG	142
db) Anzahl der Sachverständigen	143
dc) Erforderlichkeit	143
dd) Einvernehmen mit dem Unternehmer	144
3. Die Drittkonsultationsrechte aus dem EBRG	145
a) Anwendungsbereich der Europäischen Betriebsräte-Richtlinie und des EBRGs	145
b) Strukturunterschiede des EBRGs zum BetrVG	146
c) Untersuchung der Drittkonsultationsrechte des EBRGs	147

ca) § 13 IV EBRG	147
(1) Definition des Sachverständigenbegriffes nach § 13 IV EBRG ...	148
(2) Anzahl der Sachverständigen	148
(3) Umfang der Unterstützungshandlung	150
(4) Einschränkung über das Merkmal der Erforderlichkeit	150
(5) Richtlinienkonforme, einschränkende Auslegung	150
(6) Auslegung nach dem Wortlaut	151
(7) Stellungnahme	151
(8) Unternehmensangehörige Personen als Sachverständige?	152
cb) § 29 EBRG	153
(1) Aufgaben des Europäischen Betriebsrats beziehungsweise des Ausschusses	153
(2) Anzahl der Sachverständigen	154
(3) Umfang der Unterstützungshandlung	154
(4) Einschränkung über das Merkmal der Erforderlichkeit	155
cc) Recht des Europäischen Betriebsrates auf Hinzuziehung von sachkundigen Arbeitnehmern?	156
4. Die Drittkonsultationsrechte des SEBGs	157
a) Strukturvergleich zwischen SEBG, EBRG und BetrVG	157
b) Anwendungsbereich des SEBGs	159
c) Untersuchung der einzelnen Drittkonsultationsrechte des SEBGs .	159
ca) § 14 SEBG – die Hinzuziehung von Sachverständigen durch das besondere Verhandlungsgremium	159
(1) „bei der Arbeit“ des besonderen Verhandlungsgremiums	160
(2) Definition des Sachverständigen	160
(3) Anzahl der Sachverständigen	161
(4) Umfang der Sachverständigentätigkeit	162
(5) Unternehmensangehörige Personen als Sachverständige im Sinne des § 14 SEBG?	163
cb) § 31 SEBG – die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch Mitglieder des SE-Betriebsrats	164
(1) Definition Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	164
(2) Zulässige Inhalte der Fortbildungsveranstaltungen	165
(3) Anspruchsinhaber	165
(4) Entgeltfortzahlung während der Freistellung	166

(5) Erforderlichkeit	166
(6) Die Kostentragung für Schulungen nach § 31 SEBG	168
cc) § 32 SEBG - Die Unterstützung des SE-Betriebsrats durch Sachverständige	168
(1) Aufgaben des SE-Betriebsrats bzw. des geschäftsführenden Ausschusses	169
(2) Erforderlichkeit	170
(3) Strukturvergleich zu § 29 EBRG	170
(4) Redaktionelles Versehen des europäischen Gesetzgebers?	171
(5) Richtlinienkonforme einschränkende Auslegung von § 32 SEBG	171
(6) Kostentragung	172
5. Drittkonsultationsrechte in Richtlinie 2003/72/EG und im SCEBG	173
IV. Konkurrenzen	175
1. Konkurrenzen – Begrifflichkeiten	175
a) Gesetzeskonkurrenz	176
b) Alternative Konkurrenz	176
c) Kumulative Normenkonkurrenz	177
d) Anspruchskonkurrenz	177
e) Allgemeiner Ansatz der zivilrechtlichen Konkurrenzlehre: teleologische Reduktion einzelner Anspruchsgrundlagen zur Sicherung eines übergeordneten Rechtsgrundsatzes	179
2. Untersuchung der Einzelnen Konkurrenzverhältnisse	181
a) Konkurrenzverhältnis zwischen den Drittkonsultationsrechten aus dem BetrVG	181
aa) § 37 VI BetrVG im Verhältnis zu § 80 II 3 BetrVG	181
ab) § 37 VI, VII BetrVG im Verhältnis zu § 80 III BetrVG	184
ac) Sonderstellung des § 37 VII BetrVG	185
ad) § 37 VI BetrVG im Verhältnis zu § 111 S. 2 BetrVG	186
ae) Konkurrenz zwischen § 37 VI BetrVG und § 108 II 3 BetrVG ...	188
af) § 80 III im Verhältnis zu § 80 II 3 BetrVG	189
ag) § 111 S. 2 im Verhältnis zu § 80 III BetrVG	193
ah) § 111 S. 2 im Verhältnis zu § 80 II 3 BetrVG	196
ai) Kollision zwischen § 111 BetrVG und § 108 BetrVG	196
b) Konkurrenzen der Drittkonsultationsrechte aus dem EBRG	198
ba) Konkurrenz zwischen § 13 IV und 29 EBRG	198

bb) Konkurrenz zu den Drittkonsultationsrechten des BetrVGs	198
c) Konkurrenzen der Drittkonsultationsrechte aus dem SEBG	200
ca) Konkurrenz der SEBG-Drittkonsultationsrechte untereinander ...	200
cb) Konkurrenz zwischen SEBG und EBRG	202
cc) Konkurrenz zwischen SEBG und BetrVG	202
3. Zusammenfassende Gesamtbetrachtung der Konkurrenzen	203
a) Drittkonsultationsrechte mit Sonderstellung	203
b) Die Konkurrenz der Drittkonsultationsrechte ohne Sonderstellung	205
c) Eigener Lösungsansatz	207
ca) Rechtfertigung des Ziels der Herstellung einer egalitären Verhandlungsposition	208
cb) Übertragung auf das Erforderlichkeitsmerkmal	210
cc) Vorgelagerte flexible Auswahl der in Betracht kommenden Rechte	211
cd) Erforderlichkeitsprüfung im eigentlichen Sinne	213
(1) Beurteilungskriterien:	213
(i) Zeitfaktor	213
(ii) Inhaltliche Kriterien/Zweckdienlichkeit	215
(iii) Keine Doppelinformationen	215
(iv) Vorrang des „mildesten“ Drittkonsultationsrechts	215
(v) Keine Vermittlung „überschießenden Wissens“	216
(2) Erforderlichkeitsprüfung als interaktiver Prozess	216
(3) Entscheidungsbefugnis der Arbeitnehmervertretung	217
C Zusammenfassung	218
Literaturverzeichnis	219

A Grundlagen

I. Einleitung

Die Bedeutung der Information in der modernen Informationsgesellschaft

Die wachsende Bedeutung von Information, vor allem auch im wirtschaftlichen Bereich, ist ein relativ neues Phänomen. Information und Wissen sind Kohle und Stahl des 21. Jahrhunderts. In zunehmendem Maße ist nicht mehr die Ausstattung mit Rohstoffen, sondern ihr Potential an Wissen, Bildung und geistigem Eigentum entscheidend für die wirtschaftliche Entwicklung einer Volkswirtschaft. Information bildet die geistige Ressource einer Gesellschaft.¹ Dieser Entwicklung kann sich auch die Bundesrepublik Deutschland nicht entziehen. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts befindet sie sich in einem dramatischen Wandel. Nach der Phase der Industrialisierung und der postindustrialisierten Gesellschaft folgt nun die Entwicklung hin zu einer Informationsgesellschaft.² Dieser Prozess macht vor der Rechtswissenschaft nicht halt. Der zunehmenden Bedeutung von Wissen und Information angemessen, entwickelt sich in jüngerer Zeit mehr und mehr eine eigene juristische Disziplin: das Informationsrecht³, das sich mit Bedeutung und Reichweite von Informationen und geistigem Eigentum im Zivilrecht, im Verfassungsrecht, im Strafrecht und nicht zuletzt im internationalen Rechtsverkehr befasst.

Während in der industrialisierten Gesellschaft das Eigentum an Produktionsmitteln über die erfolgreiche Teilnahme am Wirtschaftsverkehr bestimmte, ist in der Informationsgesellschaft der Zugang zu Informationen von zentraler Bedeutung. Diese Tatsache ist auch in das Bewusstsein des deutschen und europäischen Gesetzgebers gerückt. Auf europäischer Ebene trat bereits 2001 eine Verordnung über den Zugang der Öffentlichkeit zu Dokumenten des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission in Kraft,⁴ die jedem Unionsbürger sowie jeder natürlichen oder juristischen Person mit Sitz innerhalb der

1 So auch Kloepfer, S. 1.

2 Vgl. hierzu den Bericht der Bundesregierung „Info 2000 – Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“, BT-Drucks. 13/4000 v. 07.03.1996; allgemein: Tauss/Kollbeck/Mönikes; Spinner; Roßnagel/Wedde/Hammer/Pordesch; Steinmüller.

3 Vgl. umfassend zu dieser neuen Rechtsdisziplin Kloepfer; Hoeren, JuS 2002, S. 947 ff.; Druey; Spinner in Festschrift für Druey, S. 947, 955 ff; Weber in Festschrift für Druey, S. 1009 ff.

4 Verordnung (EG) Nr. 1049/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30.5.2001 über den Zugang der Öffentlichkeit zu Dokumenten des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission, Abl. EG Nr. L 145/43.

Europäischen Union größtmöglichen Zugang zu den Dokumenten der Organe der Europäischen Union verschaffen soll. Der deutsche Gesetzgeber hat mit dem Informationsfreiheitsgesetz des Bundes, das am 01.01.2006 in Kraft getreten ist, erstmals auf nationaler Ebene umfassend den Zugang der Bürger zu Informationen von Behörden und öffentlichen Einrichtungen des Bundes auch ohne individuelle Betroffenheit im konkreten Fall ermöglicht.⁵

Im täglichen Rechts- und Wirtschaftsverkehr noch wesentlicher als der Zugang des Bürgers zu Informationen der öffentlichen Hand ist jedoch der Zugang von Rechtssubjekten des Privatrechts zu privaten Informationen. Kloepfer bezeichnet diese Rechtsmaterie als „Informationszivilrecht“⁶.

1. Informationsrechte des allgemeinen Zivilrechts

Informationsrechte von Privaten gegenüber der anderen (privaten) Partei eines Rechtsverhältnisses sind in unserer Rechtsordnung sehr verbreitet und finden sich immer dort, wo eine Partei eines Rechtsverhältnisses zur sachgerechten Wahrnehmung ihrer Rechte Informationen benötigt, die sie primär nur von der anderen Partei des Rechtsverhältnisses erlangen kann. Im allgemeinen Zivilrecht existieren zahlreiche Auskunftsansprüche beziehungsweise Informationsrechte zwischen den Parteien eines Rechtsverhältnisses. Im BGB finden sich derartige Informationsansprüche etwa im Schuldrecht, im Sachenrecht, im Familienrecht und im Gesellschaftsrecht.⁷ Diese Informationsansprüche lassen sich nach Lüke in verschiedene Untergruppen einteilen.

a) Informationsrechte aus auftragsähnlichen Schuldverhältnissen

Zum einen existieren zahlreiche Informations- beziehungsweise Auskunftsansprüche aus auftragsähnlichen Rechtsverhältnissen, das heißt Rechtsverhältnissen, die der Wahrung fremder Interessen dienen.⁸ Die zentrale Vorschrift dieser Gruppe befindet sich in § 666 BGB: danach ist in einem Auftragsverhältnis der Beauftragte verpflichtet, über den Stand des Geschäfts Auskunft zu erteilen und nach der Ausführung des Auftrags Rechenschaft abzulegen. § 666 BGB ist auf zahlreiche Rechtsgeschäfte mit Auftragscharakter durch Verweisung anwendbar, so zum Beispiel auf die Auskunftspflicht des Vorstandes eines eingetragenen

5 Zum Informationsfreiheitsgesetz des Bundes vgl. Schmitz/Jastrow, NVwZ 2005, S. 984 ff; zu dem zuvor bestehenden Grundsatz der beschränkten Aktenöffentlichkeit vgl. die kurze aber übersichtliche Zusammenfassung in Kloepfer, S. 402 ff.

6 Kloepfer, S. 197 ff.

7 Vgl. hierzu die umfassende Darstellung von Informationsansprüchen von Lüke, JuS 1986, S. 2–7.

8 Hierzu und zu den nachfolgend genannten Rechten umfassend Lüke, JuS 1986, S. 2, 4.

Vereins gemäß § 27 III BGB oder auf die des geschäftsführenden Gesellschafters einer BGB-Gesellschaft gemäß § 713 BGB. In anderen auftragsähnlich ausgestalteten Rechtsgeschäften existieren verschiedenste Auskunftsansprüche, die letztlich auf den Gedanken des § 666 BGB zurückzuführen sind. So gewährt § 1435 S. 2 BGB dem Ehegatten ein Auskunftsrecht gegenüber dem Verwalter des Gesamtguts, §§ 1698 I und 1890 S. 1 BGB geben dem Kind beziehungsweise Mündel einen Informationsanspruch bei Beendigung der Verwaltung des Kindesvermögens beziehungsweise der Vormundschaft, § 1978 I BGB gewährt dem Nachlassgläubiger einen Auskunftsanspruch gegen den Erben, dieser wiederum hat gemäß § 2218 I, II BGB einen Auskunftsanspruch gegen den Testamentsvollstrecker. § 86 II HGB gibt dem Unternehmer einen Auskunftsanspruch gegen den Handelsvertreter. Schließlich gehören in die Kategorie der Auskunftsansprüche aus auftragsähnlichem Rechtsgeschäft die Informationsrechte der Gesellschafter einer Personengesellschaft: der Anspruch auf jederzeitige Bucheinsicht (§§ 716 I BGB, 118 I HGB), der Anspruch auf Auskunft und Rechenschaft über die zur Zeit des Ausscheidens des Gesellschafters schwebenden Geschäfte (§§ 740 II BGB, 105 III, 161 II HGB), das Kontrollrecht des Kommanditisten (§ 166 I HGB) und innerhalb der Kapitalgesellschaften das Auskunftsrecht des Aktionärs (§ 131 I AktG) sowie die Auskunfts- und Prüfungsrechte der GmbH-Gesellschafter; im Rahmen der stillen Gesellschaft die Prüfrechte des stillen Gesellschafters (§ 233 I HGB).⁹

b) Informationsrechte als Folge von Rechtsverletzungen

Weiterhin existieren im allgemeinen Zivilrecht zahlreiche Informationsansprüche, die einen rechtswidrigen Eingriff in fremde Rechte voraussetzen. So gewähren die §§ 687 II i. V. m. 681 S. 2, 666 BGB dem Geschäftsherrn im Falle der angemessenen Eigengeschäftsführung den Informationsanspruch des § 666 BGB. § 2027 I, II BGB gewährt dem Erben einen Auskunftsanspruch gegen den Erbschaftsbesitzer und den Störer des Erbschaftsbesitzers, § 2362 II BGB gibt dem Erben einen Auskunftsanspruch gegen den Scheinerben.¹⁰

c) Informationsrechte zur Klärung von Hauptansprüchen

Schließlich gibt es im allgemeinen Zivilrecht eine Gruppe von Informationsansprüchen, die den Zweck haben, den Anspruchsinhalt von Hauptansprüchen oder etwaige Einwendungen des Schuldners zu klären. In diesem Zusammenhang ist § 260 I 1. Fall BGB zu nennen, der demjenigen, der verpflichtet ist einen Inbegriff von Gegenständen herauszugeben, auferlegt, dem Berechtigten ein Ver-

9 So Lüke, JuS 1986, S. 2, 4.

10 So Lüke, JuS 1986, S. 2, 4.

zeichnis des Bestandes vorzulegen. Ferner gehören in diese Kategorie die §§ 1379, 2314 und 2057 BGB. Nach § 1379 BGB kann der versorgungsausgleichsberechtigte Ehegatte Auskunft über den Bestand des Endvermögens des anderen Ehegatten verlangen, nach § 2314 BGB hat der Pflichtteilsberechtigte einen Auskunftsanspruch gegen den Erben über den Bestand des Nachlasses. § 2057 BGB verpflichtet jeden Miterben zur Auskunft über Zuwendungen im Sinne der §§ 2050 und 2053 BGB, was der Klärung etwaiger Einwendungen gegen den Auseinandersetzungsanspruch der Miterben dient.¹¹

Diese Aufzählung von gesetzlichen Auskunftsansprüchen zwischen den Parteien eines Rechtsverhältnisses ist nicht abschließend. Es existieren zahlreiche weitere Informationsansprüche auf den Gebieten des Familien-, Schuld und Sachenrechts und aus Spezialgesetzen wie zum Beispiel der Insolvenzordnung. Zuletzt hat der Gesetzgeber mit dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz zahlreiche Informationsrechte mit Grundlage im Verbraucherschutzrecht in das BGB übernommen, zum Beispiel die §§ 312c, 312e und 355 BGB. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch die Verordnung über die Informations- und Nachweispflichten nach bürgerlichem Recht (BGB-InfoV), die zahlreiche Informationspflichten enthält.

d) Informationsrechte aus Treu und Glauben

Neben den gesetzlich ausdrücklich normierten innerparteilichen Informationspflichten existieren zahlreiche von der Rechtsprechung konstruierte Auskunftspflichten aus Treu und Glauben, § 242 BGB. Schon das Reichsgericht hat anlässlich einer Entscheidung, in der es um eine Warenzeichenverletzung ging, eine Generalklausel für die Annahme von gesetzlich nicht normierten Auskunftspflichten entwickelt.¹² Danach ist nach den Grundsätzen von Treu und Glauben dem Berechtigten in Fällen, in denen ein Recht auf Auskunft gegenüber dem Verpflichteten die Rechtsverfolgung in hohem Maße erleichtert, oft überhaupt erst möglich macht, ein Anspruch auf Auskunft bei Rechtsverhältnissen zu gewähren, deren Wesen es mit sich bringt, dass der Berechtigte entschuldbarerweise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen, der Verpflichtete aber in der Lage ist, unschwer solche Auskunft zu erteilen.¹³ Der Bundesgerichtshof (BGH)¹⁴ und das Bundesarbeitsgericht (BAG)¹⁵ haben diese General-

11 Lüke, JuS 1986, S. 2,4.

12 Reichsgericht v. 04.05.1923 – II 310/22 = RGZ 108, 1, 7.

13 Dazu Lüke, JuS 1986, S. 2, 5.

14 BGH v. 28.10.1953 – II ZR 149/52 = BGHZ 10, 385, 387; BGH v. 18.01.1978 – VIII ZR 262/76, in NJW 1978, S. 1002 f.

klausel in späteren Entscheidungen übernommen. Der BGH hat sie auf die verschiedensten Rechtsgebiete angewendet, zum Beispiel auf das Wettbewerbsrecht und das Arzthaftungsrecht.¹⁶ Insgesamt ist eine Tendenz sowohl des Gesetzgebers als auch der Rechtsprechung erkennbar, die gegenseitigen innerparteilichen Informationspflichten im Zivilrecht noch über die bereits Bestehenden hinaus zu erweitern.

2. Informationsrechte auf dem Gebiet des Arbeitsrechts

Eine vergleichbare Entwicklung ist auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zu verzeichnen. Der Europäische Gesetzgeber hat sich dieser Thematik in jüngerer Zeit mit Erlass der Rahmen-Richtlinie 2002/14/EG vom 11.03.2002¹⁷ angenommen. Diese auch als „Renault-Richtlinie“¹⁸ bezeichnete Richtlinie dient einem einzigen Zweck, nämlich der Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft.¹⁹ Sie wurde unter anderem damit begründet, dass die auf Gemeinschaftsebene bestehenden Regelungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen nicht immer verhindern konnten, dass Arbeitnehmer betreffende schwerwiegende Entscheidungen getroffen wurden, ohne dass zuvor angemessene Informations- und Anhörungsverfahren durchgeführt worden wären.²⁰ Mit dieser Begründung nahm der europäische Gesetzgeber Bezug auf einen realen Fall, nämlich auf Massenentlassungen, die der französische Automobilhersteller Renault in seinem Werk in dem Brüsseler Vorort Vilvoorde im Jahr 1997 ohne jegliche vorherige Information und Anhörung der Belegschaft durchsetzen wollte.²¹ Tatsächlich lesen sich die Erwägungsgründe der Richtlinie 2002/14/EG wie ein Plädoyer für eine umfassende und frühzeitige Information der Arbeitnehmer und einen intensiven Dialog zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber zur Ermöglichung einer flexiblen Anpassung von Unternehmen und ihrer Belegschaft

15 BAG v. 19.04.2005 – 9 AZR 188/04, in NZA 2005, S. 983, 984; BAG v. 01.12.2004 – 5 AZR 664/03, in NZA 2005, S. 289, 291; BAG v. 27.06.1990 – 5 AZR 334/89, = AP Nr. 27 zu § 242 BGB – Auskunftspflicht.

16 Vgl. insoweit auch Lüke, JuS 1986, S. 2, 5.

17 Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft – ABL EG Nr. L 80, S. 29 ff. v. 23.03.2002; hierzu Reichold, NZA 2003, S. 289, 291; Weiss, NZA 2003, S. 177, 182 f.

18 Dazu Weiler, AiB 2002, S. 265, 265; Reichold, NZA 2003, S. 289, 289; Kolvenbach/Kolvenbach, NZA 1997, S. 695, 696 f.; Lorenz/Zumfelde, RdA 1998, S. 168 ff.

19 Richtlinie 2002/14/EG vom 11.03.2002 – ABL EG Nr. L 80/29 v. 23.03.2002.

20 So Erwägungsgrund 6 der Richtlinie.

21 Vgl. hierzu Reichold, NZA 2003, S. 289, 289; Kolvenbach/Kolvenbach, NZA 1997, S. 695, 696 f.; Lorenz/Zumfelde, RdA 1998, S. 168 ff.

an die veränderten Bedingungen der Märkte im Zuge der zunehmenden Globalisierung. Die Stärkung des Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen werden als Grundvoraussetzung einer Flexibilisierung der Arbeitsorganisation genannt. Hierdurch sollen die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit der Anpassung an veränderte Bedingungen sensibilisiert, und ihre Bereitschaft zur Teilnahme an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit erhöht werden. Durch die stärkere Einbindung der Arbeitnehmer in die Unternehmensabläufe soll schließlich auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gesteigert werden.²² Nach den Erwägungsgründen der Richtlinie 2002/14/EG wird also der umfassend über die Vorgänge in seinem Unternehmen informierte Arbeitnehmer als (gleichberechtigter) Partner des Arbeitgebers angesehen.

Nach den Vorstellungen des europäischen Gesetzgebers sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam Lösungen finden, um Unternehmensabläufe und -strukturen den veränderten Marktverhältnissen zum Wohle des Unternehmens und der Belegschaft anzupassen. Die umfassende Information der Arbeitnehmer über Unternehmensabläufe und Entscheidungen wird dabei als Grundvoraussetzung für eine derart partnerschaftliche Zusammenarbeit eingestuft.

Information als Grundlage einer für beide Seiten gewinnbringenden partnerschaftlichen Zusammenarbeit? Diese Idee scheint auf den ersten Blick ungewöhnlich. Traditionell werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer eher als Antipoden betrachtet, die in einer Art Über-/Unterordnungsverhältnis stehen. Die übergeordnete Stellung des Arbeitgebers folgt nach dieser Sichtweise bereits aus seiner Eigentümerstellung an den Produktionsmitteln. Die Bedeutung, die dem Informationsaustausch zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite aus Sicht des Gesetzgebers neuerdings zukommen soll, rechtfertigt es, das System der Informationsrechte im Arbeitsrecht näher zu betrachten.

Die Verabschiedung der Richtlinie 2002/14/EG war konsequent – ergänzen doch ihre Regelungen die spezifischeren Informationsrechte der Arbeitnehmer, die der europäische Gesetzgeber in der Massenentlassungsrichtlinie²³, der Richtlinie über Europäische Betriebsräte²⁴, der Betriebsübergangsrichtlinie²⁵, der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesell-

22 Hierzu Reichold, NZA 2003, S. 289, 291; Erwägungsgründe 7, 8, 9 der Richtlinie.

23 Richtlinie 75/129/EWG vom 17.02.1975 – neu kodifiziert als Richtlinie 98/59/EG v. 20.07.1998 – ABL EG Nr. L 225/16 v. 12.08.1998.

24 Richtlinie 94/45/EG v. 22.09.1994, ABL EG NR. L 254/64 v. 30.09.1994, geändert durch Richtlinie 97/74/EG (ABL EG Nr. L 10/22 v. 16.01.1998).

25 Richtlinie 77/187/EWG v. 14.02.1977 – neu kodifiziert als Richtlinie 2001/23/EG v. 12.03.2001, ABL EG Nr. L 82/16 v. 22.03.2001.

schaft (SE)²⁶ und der Richtlinie über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft (SCE)²⁷ verankert hat.²⁸

Das deutsche Arbeitsrecht ist bereits seit langem durchdrungen von einer Vielzahl von innerparteilichen Informationsverpflichtungen. Dabei überwiegen allerdings deutlich die Informationsverpflichtungen der Arbeitgeberseite gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern oder ihren Vertretungsgremien. Informationsverpflichtungen des Arbeitgebers finden sich im deutschen Arbeitsrecht zum Beispiel in den §§ 7 II und III, 18 und 20 TzBfG (Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der einzelnen Arbeitnehmern und der Arbeitnehmervertretung über vorhandene und zu bildende Teilzeit- bzw. Vollzeit Arbeitsplätze), § 17 II KSchG (Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat bei Massenentlassungen), §§ 5 III, 126 III, 176 I, 177 I, 194 II UmwG (Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat bei Unternehmensumwandlungen) und vor allem im BetrVG. Dort finden sich Informationsverpflichtungen gegenüber dem Betriebsrat in den §§ 31, 37 VI, VII; 40 II; 53 II Nr. 2; 80 II, III; 89 II, IV, V, VI; 90 I, II; 92 I; 96 I; 99 I; 100 I, II; 102 I 2; 105; 110 und 111 BetrVG, Informationsverpflichtungen gegenüber dem Wirtschaftsausschuss, einem Informationsorgan des Betriebsrats, in den §§ 106 II, 108 II 3, III, IV BetrVG.

3. Die Informationsrechte der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen

Der Betriebsrat verfügt nach dem BetrVG in zahlreichen Fällen des betrieblichen Alltags über Anhörungs- und echte Mitbestimmungsrechte. Diese Rechte kann er allerdings nur unter der Voraussetzung wahrnehmen, dass ihm das Vorliegen einer Situation bekannt ist, die derartige Rechte auslösen kann. Der Betriebsrat hat hierbei mit einem grundsätzlichen Informationsdefizit gegenüber der Arbeitgeberseite zu kämpfen. Diese trifft kraft ihres Eigentumsrechts über die Arbeitsmittel oder Produktionsanlagen ihres Unternehmens die für die Unternehmensentwicklung maßgeblichen unternehmerischen Entscheidungen. Dabei entscheidet sie unter Wahrnehmung ihrer unternehmerischen Freiheit grundsätzlich frei darüber, ob, in welchem Umfang und in welcher Richtung sie den Betrieb aufrechterhalten oder unter Umständen erweitern oder verändern will. Hierbei wird sie allerdings auf betrieblicher Ebene beschränkt durch die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer, die durch den Betriebsrat als Interessenvertre-

26 Richtlinie 2001/86/EG v. 10.11.2001, ABL EG Nr. L 294.

27 Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22.07.2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, veröffentlicht in ABL. EG Nr. L 207 v. 18.08.2003, S. 25 ff.

28 So Weiss, NZA 2003, S. 177 ff.

tung der betrieblichen Arbeitnehmerschaft wahrgenommen werden. Der Betriebsrat kann die ihm zustehenden Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte jedoch nur wahrnehmen, soweit er Kenntnis von den geplanten Maßnahmen der Arbeitgeberseite erlangt. Im Vorfeld einer unternehmerischen Entscheidung, die die Belange der Arbeitnehmer betrifft, verfügt im Regelfall aber nur eine Person beziehungsweise Personengruppe über die entscheidenden Informationen, nämlich der Arbeitgeber.

Diese Problematik hat auch der deutsche Gesetzgeber frühzeitig erkannt. Das BetrVG beinhaltet daher eine Vielzahl von Informationsrechten insbesondere des Betriebsrats sowie anderer Arbeitnehmervertretungsorgane (z. B. des Wirtschaftsausschusses) gegenüber dem Arbeitgeber.

a) Allgemeine Informationsrechte aus der Betriebsverfassung

Die Informationsrechte innerhalb des BetrVGs können in zwei Gruppen eingeteilt werden. Zum einen in solche allgemeiner Natur: sie sind nicht beschränkt auf eine spezielle Situation im Betrieb, sondern können in den verschiedensten Situationen zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung der Arbeitnehmervertretungsorgane herangezogen werden. Zu diesen allgemeinen Informationsansprüchen zählt § 31 BetrVG. Er vermittelt dem Betriebsrat ein Recht auf Informationsvermittlung durch einen Gewerkschaftsbeauftragten der im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft. Dieser kann auf Antrag eines Viertels der Betriebsratsmitglieder zu den Betriebsratssitzungen beratend hinzugezogen werden. Ferner sind dieser Gruppe hinzuzurechnen die §§ 37 VI und VII BetrVG, die das Recht des Betriebsrats bzw. einzelner Betriebsratsmitglieder regeln, Informationen durch die Teilnahme an Schulungen zu den verschiedensten Themengebieten zu erlangen; § 80 II 3 und 80 III BetrVG, wonach der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben nach dem BetrVG ein Unterrichtsrecht, das Recht auf die Zurverfügungstellung von Unterlagen sowie das Recht auf Konsultation von sachkundigen Arbeitnehmern und Sachverständigen hat.

b) Spezielle/situationsbezogene Informationsrechte

Die übrigen Informationsrechte aus der Betriebsverfassung sind auf spezielle Situationen zugeschnitten. § 89 II, IV BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Informationsrecht in Fragen des Arbeits- und betrieblichen Umweltschutzes, § 90 I, II BetrVG gewährt ihm ein Unterrichts- und Beratungsrecht in Fragen der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung. § 92 I BetrVG gewährt dem Betriebsrat ein Unterrichts- und Beratungsrecht in Fragen der Personalplanung, § 96 I BetrVG ein Recht auf Mitteilung und Beratung in Fragen der Berufsbildungsförderung. Gemäß § 99 I BetrVG hat der Betriebsrat ein Unterrichts-

tungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen, das heißt im Falle von Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen oder Versetzungen von Arbeitnehmern. § 100 I BetrVG regelt die Informationsverpflichtung des Arbeitgebers bei vorläufigen Maßnahmen dieser Art. § 102 I 2 BetrVG begründet ein Informationsrecht als Grundlage eines Anhörungsrechtes des Betriebsrats im Falle der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses. Für den Fall der Massenentlassung normiert § 17 II KSchG eine Anzeigepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat. § 105 BetrVG normiert eine Informationspflicht bei personellen Veränderungen von leitenden Mitarbeitern. § 111 BetrVG schließlich behandelt den Fall von (geplanten) Betriebsänderungen. Liegt eine solche vor, gewährt § 111 BetrVG dem Betriebsrat umfassende Unterrichts- und Beratungsrechte. Darüber hinaus kann der Betriebsrat einen Berater zu seiner Unterstützung hinzuziehen. Die §§ 106, 108 und 109 BetrVG behandeln Informationsrechte des Wirtschaftsausschusses in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Die genannten allgemeinen und speziellen Informationsrechte dienen der Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten und Anhörungsrechten des Betriebsrats. Ihre Zielsetzung ist also mit der der innerparteilichen Informationsrechte des allgemeinen Zivilrechts vergleichbar, nämlich dem Gläubiger des Informationsrechts die Durchsetzung eines Anspruchs zu ermöglichen, dessen Umfang er häufig erst durch die Inanspruchnahme des Informationsrechts näher bestimmen kann.

c) Das Recht zur Konsultation dritter Personen innerhalb der Betriebsverfassung

Einige der genannten Informationsrechte des Betriebsrats bzw. des Wirtschaftsausschusses als Informationsorgan des Betriebsrats weisen eine Besonderheit auf. Sie (nämlich die in den §§ 31, 37 VI, VII; 80 II 3, III; 108 II, 3 und 111 S. 2 BetrVG normierten Rechte) sehen die Möglichkeit für den Betriebsrat bzw. den Wirtschaftsausschuss vor, neben oder anstelle der Unterrichtung durch den Arbeitgeber sich des Sachverstands von dritten Personen auf Kosten des Arbeitgebers zu bedienen, um ein Wissensdefizit innerhalb des Gremiums (Betriebsrat oder Wirtschaftsausschuss) auszugleichen.

Diese Möglichkeit geht über die Reichweite der „normalen“ Informationsrechte weit hinaus. Während letztere lediglich die eine Partei eines Rechtsverhältnisses verpflichten, der anderen Partei bestimmte Informationen zu verschaffen, verpflichten die vorgenannten Rechte den Arbeitgeber als eine Partei des Rechtsverhältnisses, der anderen Partei, nämlich der betrieblichen Arbeitnehmervertretung, auf seine Kosten die Inanspruchnahme von geistigen (Dienst-) Leistungen dritter Personen zu ermöglichen.

Diese Möglichkeit der Konsultation dritter, sachkundiger Personen auf Kosten der anderen Vertragspartei, im Regelfall zur Erläuterung der von dieser Partei aufgrund einer Informationsverpflichtung zur Verfügung gestellten Informationen, stellt in der Gruppe der Informationsrechte ein Kuriosum dar. Es soll nicht verschwiegen werden, dass auch das Zivilrecht außerhalb des Arbeitsrechts die Möglichkeit der Hinzuziehung von sachkundigen Dritten zum Zwecke der Informationsbeschaffung vorsieht. So gewährt § 1034 BGB dem Nießbrauchberechtigten und dem Eigentümer jeweils das Recht, den Zustand der Nießbrauchsache durch einen sachkundigen Dritten feststellen zu lassen. Allerdings besteht dieses Recht unabhängig von einer Informationsverpflichtung der jeweils anderen Partei und soll lediglich beiden Parteien eine objektive Wertschätzung der Nießbrauchsache ermöglichen. Insbesondere muss hierbei auch jede Partei die Kosten des von ihr hinzugezogenen sachkundigen Dritten selber tragen. Im Gegensatz dazu steht die Hinzuziehung von sachkundigen dritten Personen im Betriebsverfassungsrecht im Zusammenhang mit einer Informationsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmerseite und erfolgt auf Kosten des Arbeitgebers.