

Inhaltsübersicht

§ 1 Transparenz – (rechts-)politische Antwort auf ein gesteigertes gesellschaftliches Bedürfnis nach Information und Mitbestimmung	1
A. Das Phänomen Transparenz: Gratwanderung zwischen Offenheit und Geheimhaltung	1
I. Terminologie und Zweck der Transparenz	5
II. Der Gegenbegriff: Das Geheimnis	7
III. Ursachen für die Forderung nach (mehr) Transparenz	8
IV. Effizienz von Transparenz	12
V. Ambivalenz der Transparenz: Zugriff auf ein Phänomen mit unterschiedlichen Erscheinungsformen	16
B. Transparenz im rechtswissenschaftlichen Diskurs	20
I. AGB Kontrolle	20
II. Verfassungsrecht	21
III. Verbraucherschutzrecht	22
IV. Transparenz als Voraussetzung eines Entscheidungsfindungsprozesses	25
C. Zwischenergebnis	26
D. Gang der Untersuchung: Die Bedeutung von Informationspflichten und Informationsobligationen im Arbeitsrecht im Kontext der Transparenz	27
§ 2 Transparenz des Arbeitsrechts im Lichte der fehlenden Kodifizierung	31
A. Die Entwicklung der Arbeitsgesetzgebung in der Bundesrepublik Deutschland	32
I. Historische Entwicklung	32
II. Einzelgesetzgebung statt Kodifizierung	33
B. Rechtsfortbildung im Arbeitsecht: Richterrecht als Transparenzhindernis?	37
I. Funktion der Rechtsprechung nach dem Gewaltenteilungsprinzip	38

II. Rechtsfortbildung im Arbeitsrecht	39
III. Folgen der Rechtsfortbildung in Bezug auf die Transparencyverwirklichung	44
C. „Transparenzerfordernis“ in der Rechtsprechung des BAG: Transparency als außergesetzliches Merkmal zur Aufrechterhaltung von Arbeitnehmerrechten?	46
I. „Blitzaustritt“ und „Blitzwechsel“ in die OT-Mitgliedschaft	46
II. Entwicklung des Urlaubsrechts: Vom Urlaubsanspruch kraft Gewohnheitsrechts zur arbeitgeberseitigen Mitwirkungsobliegenheit	66
D. Das Arbeitsrecht zwischen systembedingter Intransparenz und neuen Transparenzerfordernissen	83
§ 3 Transparency als (Leit-)Motiv arbeitsrechtlicher Gesetzgebung:	
 Transparenz im Individualarbeitsrecht	87
A. Der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag	88
I. Die Richtlinie 99/553/EWG (Nachweis-Richtlinie)	89
II. Die Umsetzung der Nachweis-Richtlinie durch das Nachweisgesetz	92
III. Sanktionsmöglichkeiten nach dem Nachweisgesetz a.F.	94
IV. Zwischenergebnis	101
V. Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen: Transparency und Effektivierung durch Sanktionen und wirksame Durchsetzungsmechanismen	102
VI. Das novellierte Nachweisgesetz – mehr Transparency im Arbeitsvertragsrecht?	126
B. Das Komplexitätsdilemma: Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers beim Betriebsübergang	133
I. Unionsrechtlicher Hintergrund: Die Betriebsübergangsrichtlinie im Spannungsverhältnis zwischen Arbeitnehmerschutz und Unternehmerfreiheit	134
II. Die Unterrichtungspflicht gem. § 613a Abs. 5 BGB	135
III. Durchsetzung des Transparencygebots: Informationspflicht zwischen Arbeitnehmerschutz und Komplexität	138
IV. Rechtsunsicherheit als Folge der fehlenden Kodifikation	146
V. Zwischenergebnis	147
C. Das Entgelttransparenzgesetz – Begegnung von geschlechterspezifischen Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern durch Transparency?	149

I.	Die Offenlegung von Gehältern: Vom Kündigungsgrund zum Motiv arbeitsrechtlicher Gesetzgebung	149
II.	Ursachen der unterschiedlichen Vergütung von Frauen und Männern	151
III.	Entstehungsgeschichte des Entgelttransparenzgesetz	153
IV.	Wirksamkeit von Transparenz als Mittel zur Bekämpfung von geschlechterspezifischen Entgeltdiskriminierungen	162
V.	Der Auskunftsanspruch gem. § 10 EntgTranspG als effizientes Mittel zur Herstellung von Transparenz?	165
VI.	Bedeutung von Sanktionsmöglichkeiten für die Effizienz des Entgelttransparenzgesetzes	190
VII.	Transparenz als wirksame Maßnahme für mehr Lohngerechtigkeit?	203
VIII.	Entgelttransparenz im europäischen Vergleich	209
IX.	Zwischenergebnis: Das Entgelttransparenzgesetz und das Ende von Entgeltdiskriminierungen?	220
D.	Der Auskunftsanspruch gem. Art. 15 DSGVO: Zwischen Informationsschutz und Transparenz	221
	I. Zweck des Auskunftsanspruchs	223
	II. Inhalt des Auskunftsanspruch gem. Art. 15 DSGVO	229
	III. Einschränkungen des Auskunftsanspruchs	230
	IV. Transparenz als taktisches Verhandlungsmittel? Zur Reichweite des Auskunftsanspruchs unter dem Gesichtspunkt der Informiertheit	233
	V. Effizienz des Auskunftsanspruchs	240
	VI. Zwischenergebnis	241
§ 4	Mehr Transparenz durch die Beteiligung der Arbeitnehmer(-vertreter) auf Betriebs- und Unternehmensebene?	245
A.	Transparenz als Kontrollrecht der Arbeitnehmervertreter?	245
	I. Transparenz als Phänomen zwischen Machtkontrolle und Machteffekt	247
	II. Mitbestimmung als Prinzip einer Machtlegitimation	250
	III. Die Beteiligung der Arbeitnehmer auf Betriebs- und Unternehmensebene	251
B.	Zwischenergebnis	295
§ 5	Ergebnisse	297
	Literaturverzeichnis	303

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XXV
§ 1 Transparenz – (rechts-)politische Antwort auf ein gesteigertes gesellschaftliches Bedürfnis nach Information und Mitbestimmung 1	
A. Das Phänomen Transparenz: Gratwanderung zwischen Offenheit und Geheimhaltung	1
I. Terminologie und Zweck der Transparenz	5
II. Der Gegenbegriff: Das Geheimnis	7
III. Ursachen für die Forderung nach (mehr) Transparenz	8
1. Transparenz im Wandel der Zeit	8
2. Transparenz gegen Vertrauensverlust	10
IV. Effizienz von Transparenz	12
1. Sanktionen	14
2. Umgehungstatbestände	16
V. Ambivalenz der Transparenz: Zugriff auf ein Phänomen mit unterschiedlichen Erscheinungsformen	16
1. Komplexität	16
2. Bürokratie und Ineffizienz	17
3. Machtkontrolle und Machteffekte	18
B. Transparenz im rechtswissenschaftlichen Diskurs	20
I. AGB Kontrolle	20
II. Verfassungsrecht	21
III. Verbraucherschutzrecht	22
1. Vorvertragliche Informationspflichten	24
2. Informationspflichten im laufenden Vertragsverhältnis	24
IV. Transparenz als Voraussetzung eines Entscheidungsfindungsprozesses	25
C. Zwischenergebnis	26

D.	Gang der Untersuchung: Die Bedeutung von Informationspflichten und Informationsobliegenheiten im Arbeitsrecht im Kontext der Transparenz	27
§ 2 Transparency des Arbeitsrechts im Lichte der fehlenden Kodifizierung	31
A.	Die Entwicklung der Arbeitsgesetzgebung in der Bundesrepublik Deutschland	32
	I. Historische Entwicklung	32
	II. Einzelgesetzgebung statt Kodifizierung	33
	1. Intransparenz durch fehlende Kodifizierung	33
	2. Intransparenz durch Regelungsdichte	34
	3. Das Arbeitsrecht als (rechts-)politisches Rechtsgebiet	35
	4. Folge: Rechtsunsicherheit durch Intransparenz	36
B.	Rechtsfortbildung im Arbeitsecht: Richterrecht als Transparenzhindernis?	37
	I. Funktion der Rechtsprechung nach dem Gewaltenteilungsprinzip	38
	II. Rechtsfortbildung im Arbeitsrecht	39
	1. Zum Begriff der Rechtsfortbildung	39
	2. Rolle der Rechtsprechung im Arbeitsrecht	41
	3. Unterschiede im Entscheidungsfindungsprozess	42
	III. Folgen der Rechtsfortbildung in Bezug auf die Transparenzverwirklichung	44
	1. Einzelfallgerechtigkeit statt Rechtssicherheit: Die unterschiedliche Wirkung von Gesetzesrecht und Richterrecht	44
	2. Rechtsprechungsänderungen	45
C.	„Transparenzerfordernis“ in der Rechtsprechung des BAG: Transparenz als außergesetzliches Merkmal zur Aufrechterhaltung von Arbeitnehmerrechten?	46
	I. „Blitzaustritt“ und „Blitzwechsel“ in die OT-Mitgliedschaft	46
	1. Grundzüge des Tarifrechts im Kontext der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts	48
	a. Tarifbindung des Arbeitgebers	48
	b. OT-Mitgliedschaft und ihre Zulässigkeit	49
	c. Grundsatz: Generelle koalitionsrechtliche Zulässigkeit von Blitzaustritt und Blitzwechsel	50
	2. Die Entscheidungen des BAG und die Statuierung des Transparenzerfordernisses	51
	a. Dogmatische Herleitung des Transparency-gebots	51
	aa. BAG-Urteil vom 20. Februar 2008	52
	bb. BAG-Urteil vom 4. Juni 2008	53

cc. Fortführung der Rechtsprechung	55
b. Argumentationsmuster des BAG zur Begründung	
des Transparenzgebots	55
aa. Schutz der Tarifautonomie	55
bb. Schutz einer angemessenen Interessenvertretung	58
cc. Vertrauen in den Mitgliederbestand des Arbeitgeberverbandes	58
dd. Transparenz als eigenständiger Zweck zur Aufrechterhaltung der	
Tarifbindung des Arbeitgebers?	60
3. Effizienz: Rechtsfolge bei Unterlassen der Informationsobliegenheit	62
a. Dogmatische Einordnung der Informationsobliegenheit	62
b. Tarifrechtliche Unwirksamkeit als Folge der Intransparenz	63
4. Zwischenergebnis	65
II. Entwicklung des Urlaubsrechts: Vom Urlaubsanspruch kraft	
Gewohnheitsrechts zur arbeitgeberseitigen Mitwirkungsobliegenheit	66
1. Das Urlaubsrecht vor Inkrafttreten des BUrg	66
a. Rechtsfortbildung im Urlaubsrecht	67
b. Schranken der Rechtsfortbildung durch das BVerfG	68
2. Kodifizierung des Urlaubsrechts	69
3. Statuierung der Mitwirkungsobliegenheit durch den EuGH	70
a. Bisherige Rechtsprechung zur Inanspruchnahme bzw. Abgeltung	
von Urlaubsansprüchen	71
b. Die Entscheidungen des EuGH in den Rechtssachen <i>Max-Planck-</i>	
<i>Gesellschaft und Kreuziger</i>	72
4. Entscheidung des BAG: Herleitung der Mitwirkungsobliegenheit des	
Arbeitgebers im Wege richtlinienkonformer Auslegung	74
a. Anforderungen an die Mitwirkungsobliegenheit	75
aa. Aufklärung über den Umfang des Urlaubsanspruchs	75
bb. Aufklärung über einen drohenden Verfall des Urlaubsanspruchs ...	76
cc. Transparenz als eigenständiger Zweck zur Aufrechterhaltung	
des Urlaubsanspruchs?	77
b. Rechtsfolge bei unterlassener Mitwirkungsobliegenheit	78
aa. Folgen der Qualifizierung der Unterrichtung als Obliegenheit durch	
das BAG für die Effizienz der Transparenz	78
bb. Verjährung des Urlaubsanspruchs bei Verletzung der	
Mitwirkungsobliegenheit?	80
5. Zwischenergebnis: Das Urlaubsrecht als Beispiel für das steigende	
Transparenzbedürfnis im Arbeitsrecht	81

D. Das Arbeitsrecht zwischen systembedingter Intransparenz und neuen Transparenzerfordernissen	83
 § 3 Transparenz als (Leit-)Motiv arbeitsrechtlicher Gesetzgebung:	
Transparenz im Individualarbeitsrecht	87
A. Der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag	88
I. Die Richtlinie 99/553/EWG (Nachweis-Richtlinie)	89
1. Entstehungsgeschichte: Unionsrechtlicher Hintergrund	89
2. Ziele der Nachweis-Richtlinie: Schutz der Arbeitnehmer durch Transparenz	90
II. Die Umsetzung der Nachweis-Richtlinie durch das Nachweisgesetz	92
1. Arbeitnehmerschutz durch Rechtssicherheit und Rechtsklarheit	92
2. Die Nachweispflicht des Arbeitgebers gem. § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG a.F.	93
III. Sanktionsmöglichkeiten nach dem Nachweisgesetz a.F.	94
1. Transparenz ohne Sanktionen? Das Transparenzverständnis des EuGH	95
2. Sanktionen	96
a. Erfüllungsanspruch auf Nachweiserteilung	97
b. Entschädigungszahlung nach § 61 Abs. 2 S. 1 ArbGG	97
c. Schadensersatzansprüche	97
aa. Vertragliche Schadensersatzansprüche	98
bb. Deliktische Ansprüche	98
cc. Problem: Nachweisbarer Schaden	98
d. Zurückbehaltungsrecht	99
e. Umkehr der Beweislast	100
3. Konsequenzen des Verzichts auf konkrete Sanktionen	100
IV. Zwischenergebnis	101
V. Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen:	
Transparenz und Effektivierung durch Sanktionen und wirksame Durchsetzungsmechanismen	102
1. Entstehungsgeschichte	103
2. Funktion der Transparenz im Rahmen der Arbeitsbedingungen- Richtlinie	105
3. Erweiterung des Anwendungsbereiches	107
4. Informationspflichten des Arbeitgebers	110
a. Die neuen Informationspflichten im Einzelnen	111
b. Mehr Transparenz beim Kündigungsschutz?	112

aa. Informationspflicht über das Schriftformerfordernis	112
bb. Unterrichtungspflicht auch über Klagefrist gem. § 4 Abs. 1 S. 1 KSchG?	112
c. Zeitpunkt der Unterrichtung	114
d. Auswirkungen der Transparenzerweiterung	116
aa. Mehr Informationen, aber nur geringer Transparenzgewinn	116
bb. Neue Transparenzobligationen des Arbeitgebers trotz gesetzlich geregelter Arbeitsbedingungen	117
5. Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen	118
a. Hintergrund	119
b. Mindestarbeitsbedingungen im Einzelnen	119
c. Auswirkung auf das nationale Recht: Klarstellung und Kodifikation bestehender Rechtsgrundsätze	120
6. Maßnahmen für eine bessere Durchsetzung der Richtlinienziele: Sanktionen als Voraussetzung für eine effiziente Transparenzverwirklichung	120
a. Erfahrung bei der Anwendung der Nachweis-Richtlinie	120
b. Sanktionsmaßnahmen der Arbeitsbedingungen-Richtlinie	121
aa. Einführung einer Entschädigungszahlung	122
bb. Einführung einer Vermutungsregelung	123
c. Stellungnahme	123
7. Zwischenergebnis: Informationssteigerung und Effektivierung	124
VI. Das novellierte Nachweisgesetz – mehr Transparenz	
im Arbeitsvertragsrecht?	126
1. Ziel der Reform	127
2. Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereiches	127
3. Ergänzung des Nachweiskatalogs, § 2 NachwG	128
4. Mehr Transparenz im Kündigungsverfahren?	128
5. Form und Frist	130
6. Durchsetzung der neuen Transparenzpflichten	130
7. Zwischenergebnis	133
B. Das Komplexitätsdilemma: Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers beim Betriebsübergang	133
I. Unionsrechtlicher Hintergrund: Die Betriebsübergangsrichtlinie im Spannungsverhältnis zwischen Arbeitnehmerschutz und Unternehmerfreiheit	134
II. Die Unterrichtungspflicht gem. § 613a Abs. 5 BGB	135

1. Schutzfunktion des § 613a BGB	136
2. Aufgabe der Transparenz im Rahmen des § 613a Abs. 5 BGB	136
III. Durchsetzung des Transparenzgebots: Informationspflicht zwischen Arbeitnehmerschutz und Komplexität	138
1. Strenge Anforderungen an die Erfüllung der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB	138
2. Rechtsfolge einer fehlerhaften oder unvollständigen Unterrichtung	142
a. Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers	142
b. Begrenzung des Widerspruchrechts durch Verwirkung	143
c. Schadensersatz	145
IV. Rechtsunsicherheit als Folge der fehlenden Kodifikation	146
V. Zwischenergebnis	147
C. Das Entgelttransparenzgesetz – Begegnung von geschlechterspezifischen Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern durch Transparenz?	149
I. Die Offenlegung von Gehältern: Vom Kündigungsgrund zum Motiv arbeitsrechtlicher Gesetzgebung	149
II. Ursachen der unterschiedlichen Vergütung von Frauen und Männern	151
III. Entstehungsgeschichte des Entgelttransparenzgesetz	153
1. Nationale Vorschriften zur Entgeltgleichheit	154
a. Verfassungsrechtliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Art. 3 Abs. 2, 3 GG	154
b. Verbot mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierungen wegen des Geschlechts, § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG i.V.m. §§ 1, 3 Abs. 1, 2, 7 Abs. 1 AGG	154
2. Unionsrechtlicher Hintergrund	155
a. Entgeltgleichheitsgebot gem. Art. 157 AEUV	155
b. Art. 23 GRCh	156
c. Weitere Bestimmungen zur Entgeltgleichheit	156
d. Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen	156
e. Transparenz als Maßnahme zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots in der Empfehlung EU-Kommission 7.3.2014	157
aa. Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz	158
[1] Informationsrecht der Arbeitnehmer über das Lohn- und Gehaltsniveau	158

[2] Begriff der gleichwertigen Arbeit	158
[3] Berichterstattung über das Entgelt	159
[4] Entgelt-Audits	159
bb. Bedeutung von Verfahrenshindernissen bei der Verwirklichung des Entgeltgleichheitsgebots	159
3. Transparenz statt Lohngerechtigkeit? – Die Abkehr vom ursprünglichen Referentenentwurf	160
4. Zwischenergebnis: Transparenz als Ergänzung zum bestehenden Rechtsrahmen	161
IV. Wirksamkeit von Transparenz als Mittel zur Bekämpfung von geschlechterspezifischen Entgeldiskriminierungen	162
V. Der Auskunftsanspruch gem. § 10 EntgTranspG als effizientes Mittel zur Herstellung von Transparenz?	165
1. Die Effizienz des Auskunftsanspruchs im Hinblick auf die Transparenzverwirklichung	168
a. Sachlicher Anwendungsbereich: Mehr als 200 Beschäftigte bei demselben Arbeitgeber	168
b. Die Bedeutung von Schwellenwerten für die Transparenzverwirklichung	169
aa. Grundsätzliche Bedeutung von Schwellenwerten im Arbeitsrecht	169
bb. Schwellenwert als „Umgehungstatbestand“	170
cc. Auswirkungen des Schwellenwertes auf Transparenzverwirklichung	172
2. Die Durchsetzung des Auskunftsanspruchs	173
a. Formelle Voraussetzungen zur Geltendmachung des Auskunftsanspruchs	173
aa. „Gleiche und gleichwertige Arbeit“: Kodifikation gleich mehr Transparenz?	173
bb. Benennung einer Vergleichstätigkeit durch den Beschäftigten: Abwägung zwischen Datenschutz und effizienter Transparenzverwirklichung	174
b. Inhalt des Auskunftsanspruchs: Die Intransparenz der Informationen	176
aa. Weiter Entgeltbegriff als Ausdruck „echter Transparenz“	176
bb. Median als Vergleichswert	177
cc. Kritik der Literatur am Median als Vergleichswert	178

[1] Median und dessen Bedeutung sind den meisten Beschäftigten weitgehend unbekannt	179
[2] Identischer Median beider Geschlechter trotz durchschnittlich höherer Vergütung des einen Geschlechts	179
dd. Geringe Aussagekraft des Medians als Ausdruck von Intransparenz	180
c. Die Beweiserleichterung des § 22 AGG und der Median als Vergleichswert	181
aa. Grundsatz des § 22 AGG	182
bb. Rechtsprechung zur Beweislastregelung und Entgelddiskriminierungen	183
[1] Rechtsprechung des EuGH und Folgerungen für das Entgeltransparenzgesetz	183
[2] Transparenzdefizit und Entgeltransparenzgesetz: Die geringe Aussagekraft des Medians	184
[3] Stärkung des Auskunftsanspruchs durch das BAG	186
[4] Zwischenergebnis	187
VI. Bedeutung von Sanktionsmöglichkeiten für die Effizienz des Entgeltransparenzgesetzes	190
1. Bedeutung wirksamer Sanktionen zur effektiven Umsetzung von Entgeltgleichheit	190
a. Unionsrechtliche Vorschriften im Hinblick auf eine effektive Sanktionierung	191
b. Übertragung der Erwägungen für die Notwendigkeit von Sanktionen im Zusammenhang mit Diskriminierungen	191
2. Sanktionen bei fehlerhafter oder unterlassener Auskunft	192
a. Arbeitgeber ohne Tarifbindung	192
aa. Nichterteilung der Auskunft	192
bb. Fehlerhafte oder unvollständige Auskunft	193
b. Tarifgebundene Arbeitgeber	193
c. Keine abschreckende Sanktionswirkung bei unterbliebener oder fehlerhafter Auskunft	194
3. Rechtsfolgen und Sanktionen bei Verstößen gegen das Entgeltgleichheitsgebot	195
a. Erfüllungsanspruch	195
b. Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche gem. § 15 Abs. 1, 2 AGG	196

4. Weitere Regelungen zur Förderung des Entgeltgleichheitsprinzip	
in Betrieben	197
a. Betriebliches Prüfverfahren, § 17 Abs. 1 EntgTranspG	197
b. Berichtspflicht zur Gleichstellung, § 21 Abs. 1 EntgTranspG	201
5. Transparenz ohne wirksame Sanktionen?	202
VII. Transparenz als wirksame Maßnahme für mehr Lohngerechtigkeit?	203
1. Die Evaluierung des Entgelttransparenzgesetzes gem. § 23 EntgTranspG ..	203
2. Transparenz und Eigenverantwortung von Beschäftigten	204
a. Eigenverantwortung	204
b. Rolle des Betriebsrats	206
3. Das Entgelttransparenzgesetz und der Effekt von Transparenz	207
VIII. Entgelttransparenz im europäischen Vergleich	209
1. Verdienstlücke und Frauenerwerbsquote	210
2. Entgelttransparenzmaßnahmen in ausgewählten EU-Staaten	211
a. Spanien	211
b. Schweden	213
c. Frankreich	213
d. Finnland	215
e. Österreich	216
3. Vergleich der Maßnahmen und Folgerungen auf die Effizienz	217
IX. Zwischenergebnis: Das Entgelttransparenzgesetz und das Ende von Entgelddiskriminierungen?	220
D. Der Auskunftsanspruch gem. Art. 15 DSGVO: Zwischen Informationsschutz und Transparenz	221
I. Zweck des Auskunftsanspruchs	223
1. Begriff der personenbezogenen Daten	224
2. Besonderer Schutz durch das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung	226
3. Das Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte im Vergleich	228
II. Inhalt des Auskunftsanspruch gem. Art. 15 DSGVO	229
III. Einschränkungen des Auskunftsanspruchs	230
1. Art. 15 Abs. 4, EWG 63 S. 5	231
2. Art. 23 DSGVO i.V.m. §§ 29, 34 BDSG	232
3. Art. 12 Abs. 5 S. 2 DSGVO	232
IV. Transparenz als taktisches Verhandlungsmittel? Zur Reichweite des Auskunftsanspruchs unter dem Gesichtspunkt der Informiertheit	233
1. Meinungsstand der Literatur zur Reichweite des Auskunftsanspruchs	233

2. Rechtsprechung	236
3. Bewertung	239
V. Effizienz des Auskunftsanspruchs	240
1. Bußgelder	240
2. Schadensersatz	240
VI. Zwischenergebnis	241

§ 4 Mehr Transparenz durch die Beteiligung der Arbeitnehmer(-vertreter) auf Betriebs- und Unternehmensebene?	245
A. Transparenz als Kontrollrecht der Arbeitnehmervertreter?	245
I. Transparenz als Phänomen zwischen Machtkontrolle und Machteffekt	247
II. Mitbestimmung als Prinzip einer Machtlegitimation	250
III. Die Beteiligung der Arbeitnehmer auf Betriebs- und Unternehmensebene	251
1. Beteiligung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene	251
a. Funktion des Aufsichtsrats	252
aa. Überwachungsfunktion	252
bb. „Mit-unternehmerische Tätigkeit“	253
b. Beteiligung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene	254
c. Unterrichtungspflicht gem. § 90 AktG	255
aa. Inhalt und Zweck der Unterrichtungspflicht	255
bb. Arbeitsrechtliche Bedeutung der Berichtspflicht	256
[1] Umfassende Informationspflicht zur Herbeiführung einer informierten Entscheidung des Aufsichtsrats	256
[2] Informationen zur Unternehmensplanung – insbesondere Personalplanung	257
[3] Unterrichtung über Erwerb oder Veräußerung eines Betriebs(-teils)	257
d. Einfluss der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat	257
aa. Anteilige Besetzung mit Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ...	258
bb. Akzessorietät von Transparenz: Zustimmungsvorbehalt gem. § 111 Abs. 4 S. 2 AktG	259
2. Beteiligung der Arbeitnehmer auf Betriebsebene	260
a. Schutzzweck des Betriebsverfassungsrechts und Rolle des Betriebsrats	261
b. Zweck der betriebsverfassungsrechtlichen Unterrichtungspflichten	263

c.	Erfordernis und Informationsmehrwert einer doppelten Unterrichtung unter Berücksichtigung der Zweckbestimmung betriebsverfassungsrechtlicher Unterrichtungspflichten	265
aa.	Auskunftsanspruch gem. § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG	265
	[1] Reichweite des Auskunftsanspruchs: Effizienz von Unterrichtungspflichten bei fehlender Kenntnis des Arbeitgebers	266
	[2] Die Informationseerteilung – Transparenz als Handlungs- und Nachforschungspflicht des Arbeitgebers	267
bb.	Unterrichtungspflicht gem. § 99 Abs. 1 BetrVG	270
	[1] Inhalt und Systematik der Unterrichtungspflicht	270
	[2] Zweck der Unterrichtungspflicht	271
cc.	Unterrichtungspflicht zugunsten des Wirtschaftsausschusses gem. § 106 Abs. 1 BetrVG	271
	[1] Funktion und Rolle des Wirtschaftsausschusses	272
	[2] Inhalt und Zweck der Unterrichtungspflicht	274
dd.	Unterrichtungspflicht gem. § 111 S. 1 BetrVG	275
	[1] Inhalt und Zweck der Unterrichtungspflicht	275
	[2] Verhältnis der Beteiligungsrechte Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat	276
	[a] Unterschiedliche Funktion der Gremien	277
	[b] Konsequenzen der Doppelinformation	278
d.	Personalunion: Kommunikation und Kooperation der Arbeitnehmervertreter	281
aa.	Zulässigkeit der Kommunikation der Arbeitnehmervertreter auf Betriebs- und Unternehmensebene	282
bb.	Korrektiv zum Informationsrecht: Verschwiegenheitspflicht gem. §§ 116 S. 1 i.V.m. 93 Abs. 1 S. 3 AktG	282
e.	Sanktion trotz Unterrichtung: Pflicht zur mehrfachen Unterrichtung unter Berücksichtigung des Sinnes und Zwecks von Sanktionen	285
aa.	Effizienz von Sanktionen im Hinblick auf die Transparenzverwirklichung	286
bb.	Erforderlichkeit der Sanktionierung unter Berücksichtigung der Mitbestimmungskumulation	287
f.	Mitbestimmungskumulation: Transparenzgewinn oder zusätzliche Einflussnahmemöglichkeit?	289
aa.	Transparenzsteigerung durch mehrfache Unterrichtung?	290

bb. Transparenz und der Aufbau von Machtstrukturen	292
cc. (In-)Effizienzsteigerung	295
B. Zwischenergebnis	295
§ 5 Ergebnisse	297
Literaturverzeichnis	303