
Datum: 27.06.2013
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 53/13
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2013:0627.11SA53.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herne, 2 Ca 2010/12
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 1 AZR 833/13
Schlagworte: Auskunftsanspruch nach §§ 241 Abs. 2, 242 BGB
Normen: §§ 241 Abs. 2, 242 BGB

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 13.11.2012 – 2 Ca 2010/12 – unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und hinsichtlich der Berufungsanträge zu 1. bis 3. insgesamt wie folgt neu gefasst:

Auf den Antrag zu 2. wird die Beklagte verurteilt, dem Kläger einen Nachweis durch eine Niederschrift mit einer Auflistung der auf sein Arbeitsverhältnis anwendbaren Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialpläne - einschließlich aller dort in Bezug genommenen Anlagen –, welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen, auszuhändigen.

Der Antrag zu 1. wird abgewiesen.

Der Antrag zu 2) wird hinsichtlich der weiteren Kollektivvereinbarungen, die nicht Gegenstand der vorstehenden Verurteilung sind, abgewiesen.

Der Antrag zu 3) wird hinsichtlich des auf Tarifverträge und Dienstvereinbarungen bezogenen Teils des Klageantrags abgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen der Kläger zu 1/3 und die Beklagte zu 2/3.

Von den Kosten des Verfahrens erster Instanz tragen der Kläger 6/7 und die Beklagte 1/7.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch darüber, ob die Beklagte im Zusammenhang mit den Regelungen zur Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus verpflichtet ist, dem Kläger einen Nachweis durch eine Niederschrift mit einer Auflistung von auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivvereinbarungen auszuhändigen.	2
Die Beklagte betreibt das Bergwerk A1 in M1. Der Kläger ist dort als Hauer seit dem 01.09.1991 für die Beklagte beschäftigt. Sein Bruttomonatsentgelt beträgt 2.889,00 € brutto. Unstreitig ist der Kläger Mitglied der Gewerkschaft IG BCE.	3
Im Berufungsverfahren hat die Beklagte den Arbeitsvertrag vom 01.10.2010 vorgelegt. Dort ist unter 3. ausgeführt, dass für das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus gelten und dass diese im Servicepunkt Belegschaft eingesehen werden können (Kopie Arbeitsvertrag: Bl. 267 GA). Ferner hat die Beklagte ein Schreiben an den Kläger vom 22.04.2013 vorgelegt. Dort heißt es:	4
„... auf Ihr Verlangen bestätigen wir hiermit, dass auf Ihr Arbeitsverhältnis die nach Ihrem Geltungsbereich einschlägigen Gesamtbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen Anwendung finden.	5
Diese können im Betrieb bei dem zuständigen Personaldirektor oder dem für Sie zuständigen Betriebsratsvorsitzenden eingesehen werden.	6
Mit freundlichem Glückauf	7
..."	8
(Kopie Bl. 268 GA)	9
Bis Ende 2018 soll der subventionierte Steinkohlebergbau in Deutschland beendet werden. Die IG BCE und der Gesamtverband Steinkohle e. V. schlossen den Tarifvertrag zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31.12.2018, gültig ab dem 01.04. 2012 (TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau). Außerdem vereinbarte die Beklagte mit ihrem Betriebsrat im Zusammenhang mit der Beendigung des subventionierten Steinkohlenbergbaus einen Interessenausgleich, einen Sozialplan und mehrere Betriebsvereinbarungen. Wegen des Wortlauts des TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau nebst den Anlagen 1 - 4 wird auf Bl. 73 – 108 GA verwiesen. Im TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau ist an mehreren Stellen die Regelung weiterer Einzelheiten durch Betriebsvereinbarungen vorgesehen (3.5. Clearingstelle, S. 9 / 4.5. Umschulungsmaßnahmen, S. 13 / 4.6 Förderung Aufnahme eines Studiums, S. 14 / 5.8 Umschulungsmaßnahmen, S. 20 / 5.9 Förderung Aufnahme eines Studiums, S. 21 / 6 Ergänzende Regelungen – ergänzende Regelungen für	10

den Ausgleich und die Milderung wirtschaftlicher Nachteile, S. 21).

Am 08. und 09. März 2012 fanden bei der Beklagten zentrale Informationsveranstaltungen für die Gruppe der Nicht-APG-berechtigten Arbeitnehmer zum TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau statt (APG= Anpassungsgeld). Es folgten weitere Informationsveranstaltungen auf den Bergwerken A1 und W1. Dabei wurden auch individuelle Einzelgesprächstermine angeboten. 11

In der Zeit ab dem 18.06.2012 korrespondierten die bereits vorprozessual beauftragten Prozessvertreter der Parteien kontrovers zu Fragen der Einsichtnahme in Kollektivvereinbarungen zum TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau und zur Fertigung von Kopien dieser Vereinbarungen: 12

Mit Schreiben an die Beklagte vom 18.06.2012 teilte der Prozessbevollmächtigte des Klägers mit, sein Mandant sei nicht bereit, weitere Personalgespräche im Zuge der angekündigten Bergwerkschließungen ohne anwaltliche Begleitung zu führen. Die Beklagte werde aufgefordert, dem Mandanten Einsicht in die entsprechenden Unterlagen zu gewähren, die Überlassung einer einfachen Kopie an ihn, den Anwalt des Klägers, sei ausreichend. Gleich lautende Schreiben übersandte der Anwalt des Klägers für rund 70 Arbeitnehmer der Beklagten (Einzelheiten: Bl. 22 f GA). 13

Mit weiterem Schreiben vom 25.06.2012 fragte der Prozessvertreter des Klägers, warum er bislang keine Antwort erhalten habe, und kündigte eine Beschreitung des Rechtswegs an, falls nicht bis zum 26.06.2012 um 12.00 Uhr zumindest eine Ablichtung der Unterlagen übermittelt werde (Bl. 24-26 GA). 14

Die Beklagte antwortete mit Anwaltsschreiben vom 27.06.2012, die bis zum 26.06.2012 gesetzte Frist sei unangemessen kurz, man werde auf die Angelegenheit zurückkommen, selbstverständlich könne der Kläger die angesprochenen Regelungen jederzeit im Betrieb einsehen, eine Anspruchsgrundlage für ein Übersenden von Unterlagen an den Verfahrensbevollmächtigten des Klägers sei nicht bekannt (Bl. 27 f GA). 15

Mit weiterem Anwaltsschreiben vom 03.07.2012 teilte die Beklagte mit, sie sei kraft Direktionsrechts berechtigt, den Kläger zur Teilnahme an Informationsveranstaltungen zur sozialverträglichen Beendigung des Deutschen Steinkohlebergbaus anzuweisen; die Unterstellung, das Unternehmen halte Sozialpläne oder andere Vereinbarungen der Betriebspartner unter Verschluss, sei absurd; selbstverständlich seien die Betriebsvereinbarungen bei der/dem jeweils zuständigen Personaldirektor/in einzusehen (Bl. 29 f GA). 16

Der Bevollmächtigte des Klägers erwiderte am 17.07.2012, entgegen der Aussage der Beklagten seien sehr wohl Personalgespräche mit einigen seiner Mandanten geführt worden, wobei einige Mandanten regelrecht bedrängt worden seien, Aufhebungsverträge zu unterschreiben oder eine Versetzung zu akzeptieren. Einige Mandanten hätten erneut versucht, die Vereinbarungen einzusehen, und zur Antwort erhalten „Die Vereinbarungen könnten nicht eingesehen werden“, nur einem Mandanten sei unter Aufsicht Einsicht gewährt worden, die Anlagen, auf die der Sozialplan verweise, seien ihm vorenthalten worden. Abschließend bat der Bevollmächtigte des Klägers „letztmalig“ im Namen seiner Mandanten um Auskunft, welche kollektivrechtlichen Vereinbarungen im gegebenen Kontext der Beendigung des Steinkohlenbergbaus abgeschlossen worden seien. Die Beklagte möge mitteilen, wann konkret die von ihm vertretenen Arbeitnehmer Einsicht nehmen könnten, wobei veranlasst werden solle, dass die Mandanten ungestört und ohne Aufsicht Einsicht 17

nehmen könnten und die Möglichkeit der Fertigung von Kopien durch ggf. mitgebrachte Handscanner gewährleistet sei (Bl. 31-33 GA).

Unter dem 26.07.2012 antworteten die Anwälte der Beklagten auf das Schreiben vom 17.07.2012, die Mandanten könnten die Betriebsvereinbarungen bei der/dem jeweils zuständigen Personaldirektor/in einsehen. Es bestehe weder eine Verpflichtung, Kopien der Unterlagen auszuhändigen, noch ein Recht der Arbeitnehmer, selbst Kopien zu fertigen oder in anderer Weise, z.B. auf elektronischem Wege, Vervielfältigungen herzustellen und außerhalb des Betriebes zu verbringen (Bl. 34 f GA). 18

Mit Schreiben vom 31.07.2012 forderte der Vertreter des Klägers erneut, ihm eine Niederschrift über die anzuwendenden Kollektivvereinbarungen auszuhändigen und in die Vereinbarungen Einsicht zu gewähren. Für den Fall einer Verweigerung der Nachweiserbringung kündigte er die Zurückhaltung der Arbeitsleistung bei fortzuzahlender Vergütung an (Bl. 38 GA). 19

Mit Schreiben vom 21.09.2012 forderte der Bevollmächtigte des Klägers die Beklagte auf, binnen 10 Tagen einen konkreten Termin für eine Einsichtnahme mitzuteilen. Gleich lautende Schreiben fertigte der Bevollmächtigte des Klägers für mehr als 50 weitere Arbeitnehmer (Bl. 68 f GA). 20

Die Anwälte der Beklagten antworteten unter dem 27.09.2012, das Schreiben werde an die Mandantin weitergeleitet, die gesetzte Frist könne angesichts der Vielzahl der Arbeitnehmer und der Postlaufzeiten mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nicht eingehalten werden (Bl. 70 f GA). 21

Wegen weiterer Einzelheiten der Korrespondenz wird auf die zur Akte gereichten Kopien Bezug genommen (Bl. 22 – 38, 68 – 71 GA). 22

Nach dem Schreiben der Beklagtenseite vom 27.06.2012 habe er sich, so hat der Kläger behauptet, mit zahlreichen anderen Beschäftigten erneut zum Lohnbüro begeben. Dort sei erklärt worden, dass keine Regelungen eingesehen oder gar ausgehändigt werden könnten. Im weiteren Verlauf habe sich am 11.07.2012 um 14.15 eine Gruppe von Vertrauensleuten und Betriebsräten in das Büro des Personaldirektors begeben. Mit Ausnahme des Arbeitnehmers S1 sei allen anderen erneut eine Einsichtnahme verwehrt worden. Herr S1 sei vehement aufgetreten. Ihm sei dann erklärt worden, er könne kurz unter Aufsicht den Sozialplan einsehen. Der Sozialplan nehme auf diverse Konzernrichtlinien Bezug. Auf Nachfrage sei Herrn S1 erklärt worden, eine Einsichtnahme in die konzerninternen Richtlinien sei nicht möglich. Schließlich sei nur die Einsicht in den Sozialplan und nicht in dessen Anlagen etc. oder in andere Vereinbarung[en] angemeldet worden. In die Anlage könne auch grundsätzlich nicht eingesehen werden. Auf die Bitte des Herrn S1, er wolle alle Unterlagen einsehen, habe der Personalleiter erklärt, dieser Bitte könne nicht entsprochen werden. Auf diesen Vorfall sei dann das Schreiben seines Bevollmächtigten vom 17.07.2012 erfolgt (s. o.). Zu dieser Darstellung hat die Beklagte erwidert, es sei nicht richtig, dass den Arbeitnehmern trotz persönlicher Bitte um einen Termin die Einsicht verwehrt worden sei. Alle Arbeitnehmer, die einen Termin erbeten hätten, hätten einen Termin erhalten und hätten an diesem Termin Einsicht nehmen können. So sei mit Herrn S1 der Termin 12.07.2012 um 14.00 Uhr vereinbart worden. Die Arbeitnehmer, die Herrn S1 begleitet hätten, seien am 12.07.2012 darauf hingewiesen worden, dass sie jederzeit einen Termin vereinbaren könnten. Keinem der Arbeitnehmer sei bislang ein Aufhebungsvertrag unterbreitet worden, keiner der Kläger sei angehalten worden, irgendwelche (nicht vorhandenen) Angebote anzunehmen. 23

In der Folgezeit nahmen unstreitig mehrere vom Prozessbevollmächtigten des Klägers vertretene Arbeitnehmer Einsicht in die Vereinbarungen. Während des laufenden gerichtlichen Verfahrens konnte auch der Kläger - ohne seinen Prozessbevollmächtigten - Einsicht in die Kollektivvereinbarungen nehmen, die im Zusammenhang mit den Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus stehen. Ihm und den anderen Arbeitnehmern sei dabei, so der Kläger, ein Sammelsurium diverser Vereinbarungen vorgelegt worden, abgeheftet in einem Ordner, in einem Fall 156 Seiten und in einem anderen Fall 200 Seiten. Die Einsichtnahme sei in Einzelfällen durch Musik gestört worden. Zum Teil sei den Arbeitnehmern verwehrt worden, sich Notizen zu machen. Hierzu hat die Beklagte erwidert, den Arbeitnehmern sei bei den Einsichtsterminen das gesamte Regelwerk sortiert in einem Ordner vorgelegt worden. Soweit behauptet werde, die Einsichtnahme sei in einigen Fällen durch Musik gestört worden und es sei Mitarbeitern verwehrt worden, sich Notizen zu machen, so sei dies mangels weiterer Substantiierung mit Nichtwissen zu bestreiten.

Eine Einladung zu einer Informationsveranstaltung für einen (anderen) Arbeitnehmer lautete wie folgt: 25

„... der Gesetzgeber hat mit der Streichung der Revisionsklausel im 26
Steinkohlefinanzierungsgesetz den Auslauf der Steinkohleproduktion in Deutschland zum Ende des Jahres 2018 beschlossen. Für die R1 bleibt die Herausforderung, diesen Auslauf sozialverträglich zu gestalten.

Für die Nicht-APG-berechtigten Mitarbeiter bieten die Ewigkeitsarbeiten nur für einige 27
Spezialgruppen zukünftige Tätigkeitsgebiete. Von daher müssen wir den Großteil dieser Mitarbeiter/-innen in neue Arbeitsverhältnisse vermitteln. Das Unternehmen und die Mitbestimmung werden Sie in diesem Prozess intensiv unterstützen.

Ergänzend zu bereits durchgeführten Informationsveranstaltungen findet am 28

Montag, dem 06. August 2012, von 13:00 – ca. 15:00 Uhr 29

im F1 Schacht 1/2, M1 30

eine weitere Informationsveranstaltung statt. Dazu laden wir Sie hiermit ein. 31

Wir erwarten Ihre Teilnahme an diesem Termin. Eine Absage ist nur unter Angabe von 32
besonderen Gründen über den Personalleiter möglich.

Mit freundlichem Glückauf 33

R1 Aktiengesellschaft" 34

In der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer hat der Anwalt des Klägers erklärt, 35
inzwischen sei auch ihm Einsicht in Kollektivvereinbarungen gewährt worden. Kopien habe er allerdings nicht fertigen können. Er habe sich Notizen gemacht.

Der Kläger hat behauptet, dass zunächst die Beklagte und der Betriebsratsvorsitzende die 36
kollektivrechtlichen Regelungen bezüglich der sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus unter Verschluss gehalten hätten und den Arbeitnehmern keine Einsicht gegeben hätten. Er hat die Auffassung vertreten, dass er einen Anspruch darauf habe, Kopien von den Unterlagen anzufertigen. Auch habe er Anspruch auf Überlassung einer Niederschrift mit Auflistung der einzelnen nach

fachlichem und räumlichem Anwendungsbereich eindeutig bezeichneten und auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvereinbarungen, welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus stünden. Bis dahin sei er berechtigt seine Arbeitsleistung zurückzuhalten. Er sei nicht verpflichtet, an Informationsveranstaltungen der Beklagten teilzunehmen, die ausschließlich die Vermittlung der Mitarbeiter in neue Arbeitsverhältnisse zum Gegenstand hätten.

Der Kläger hat beantragt,	37
1. die Beklagte zu verurteilen, ihm einen Nachweis durch eine Niederschrift mit Auflistung einzelner, nach fachlichen und räumlichen Anwendungsbereich eindeutig bezeichneter, auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendender Kollektivvereinbarungen, insbesondere Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialplänen nebst aller in Bezug genommener Anlagen, welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlen Bergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen, auszuhändigen;	38
2. hilfsweise, für den Fall dass der Antrag zu Ziffer 1 unzulässig oder unbegründet sein sollte, die Beklagte zu verurteilen ihm einen Nachweis durch eine Niederschrift mit einer Auflistung der auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvereinbarungen, insbesondere Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialpläne nebst aller in Bezug genommener Anlagen, welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlen Bergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen, auszuhändigen;	39
3. äußerst hilfsweise, für den Fall, dass auch der Antrag zu Ziffer 2 unzulässig oder unbegründet sein sollte, die Beklagte zu verurteilen, ihm einen Nachweis durch eine Niederschrift auszuhändigen, der einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, die Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthält, die auf sein Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlen Bergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen;	40
4. die Beklagte zu verurteilen, ihm Einsicht in	41
? den Gesamtsozialplan,	42
? Gesamtinteressenausgleich,	43
? Gesamtbetriebsvereinbarung,	44
? Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV),	45
? Gesamtbetriebsvereinbarung dynamischeÜberbrückungshilfe,	46
? GesamtbetriebsvereinbarungUmschulungsmaßnahme,	47
? GesamtbetriebsvereinbarungEinarbeitungsqualifizierung,	48
? Gesamtbetriebsvereinbarung flexiblepersonelle Steuerung,	49
? Gesamtbetriebsvereinbarung Studium,	50

? Gesamtbetriebsvereinbarung Aufhebungen,	51
? Gesamtbetriebsvereinbarung Clearing-Stelle	52
und sämtliche weiter auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendender Kollektivvereinbarungen nebst aller in Bezug genommenen Anlagen, welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlen Bergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen, zu gewähren und die Fertigung von Ablichtungen zu dulden;	53
5. festzustellen, dass er berechtigt ist, ab dem 13. November 2012 seine Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung so lange zurückzubehalten, bis die Beklagte ihrer Verpflichtung, ihm einen Nachweis durch eine Niederschrift mit Auflistung einzelner, nach fachlichen und räumlichen Anwendungsbereich eindeutig bezeichneter, auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvereinbarungen, insbesondere Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialplänen nebst aller in Bezug genommener Anlagen, welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlen Bergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen, auszuhändigen, nachgekommen ist;	54
hilfsweise ihrer Verpflichtung, ihm einen Nachweis durch eine Niederschrift mit einer Auflistung der auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvereinbarungen, insbesondere Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialplänen nebst aller in Bezug genommener Anlagen, welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlen Bergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen, auszuhändigen;	55
äußerst hilfsweise: ihm einen Nachweis durch eine Niederschrift auszuhändigen, der einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, die Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthält, die auf sein Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlen Bergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen, auszuhändigen, nachgekommen ist;	56
6. festzustellen, dass der Kläger auch nicht verpflichtet ist, künftig an einer von der Beklagten durchzuführenden Informationsveranstaltung teilzunehmen, die die Vermittlung der Mitarbeiter/-innen in neue Arbeitsverhältnisse zum Gegenstand hat.	57
Die Beklagte hat beantragt,	58
die Klage abzuweisen.	59
Die Beklagte hat bestritten, dass sie oder der Betriebsratsvorsitzende die kollektivrechtlichen Regelungen unter Verschluss gehalten hätten. Mit den Arbeitnehmern, die dieses gewünscht hätten, seien jeweils Einzeltermine zur Einsichtnahme vereinbart worden. Sie hat die Ansicht vertreten, die Arbeitnehmer dürften Einsicht nehmen aber keine Kopien anfertigen. Die Klageanträge bezüglich der Ausübung des Zurückbehaltungsrechts und der Verpflichtung zur Teilnahme an Informationsveranstaltungen seien unzulässig. Bezüglich der Feststellung eines Zurückbehaltungsrechts fehle es an dem für die Zulässigkeit erforderlichen Feststellungsinteresse. Es sei nicht Aufgabe des Gerichts ein Rechtsgutachten zu erstellen. Bezüglich der Informationsveranstaltung fehle es an einem hinreichend bestimmten Klageantrag.	60

Das Arbeitsgericht hat alle Klageanträge abgewiesen, teils als unzulässig und teils als unbegründet. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht, soweit für das Berufungsverfahren von Interesse, ausgeführt.	61
Der Klageantrag zu 1) sei unzulässig und unbegründet. Der Antrag beziehe sich auf Kollektivvereinbarungen, „welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen“. Diese Anforderung sei zu unbestimmt, um im Rahmen eines Zwangsvollstreckungsverfahrens geklärt zu werden. Ferner bleibe offen, auf welche anderen Kollektivvereinbarungen sich der Antrag zu 1) beziehe. Zu unbestimmt sei auch die Forderung, dass die Kollektivvereinbarung nach fachlichen und räumlichen Anwendungsbereich eindeutig zu bezeichnen sein. Der Klageantrag sei außerdem unbegründet. Der Umfang der Nachweispflicht für anzuwendende Kollektivvereinbarungen gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG fordere lediglich einen allgemeinen Hinweis. Auch aus § 3 Satz 1 NachwG folge ein entsprechender Anspruch nicht. Nach § 3 Satz 2 NachwG gelte Satz 1 nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen.	62
Der Aufgrund der Abweisung des Klageantrags zu 1) zur Entscheidung stehende Hilfsantrag zu 2) sei ebenfalls unzulässig und unbegründet. Auf die Ausführungen zur Unzulässigkeit und zur Unbegründetheit des Antrags zu 1) könne Bezug genommen werden.	63
Auch der weitere Hilfsantrag zu 3) sei abzuweisen. Auch dieser Antrag sei aus den aufgezeigten Gründen unzulässig. Er sei ebenfalls nicht hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.	64
Der Antrag zu 4) sei unzulässig. Er sei nicht hinreichend bestimmt. Bei einer entsprechenden Verurteilung müsste ansonsten im Rahmen des Zwangsvollstreckungsverfahrens geklärt werden, welche Kollektivvereinbarungen im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlenbergwerks stünden. Besonders unzulässig sei der Antrag bezüglich der sämtlichen weiter auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvereinbarungen. Es sei unbestimmt, welche damit gemeint seien.	65
Auch der Klageantrag zu 5) sei unzulässig und unbegründet. Die Unzulässigkeitsgründe für die Anträge zu 1), 2) und 3) beträfen auch die Anträge zu 5). Darüber hinaus seien die Anträge zu 5) auch unbegründet. Dem Kläger stehe kein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs. 1 BGB zu. Es sei unverhältnismäßig, die Arbeitskraft zurückzuhalten, wenn entgegen § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betrieb- oder Dienstvereinbarung fehle.	66
Auch der Klageantrag zu 6) sei abzuweisen. Der Klageantrag sei unzulässig. Es fehle das Feststellungsinteresse. Es sei nicht erkennbar, dass die Beklagte beabsichtige, den Kläger zur Teilnahme an einer Informationsveranstaltung anzuweisen, die nur die Vermittlung der Mitarbeiter in neue Arbeitsverhältnisse zum Gegenstand habe. In den bisherigen Informationsveranstaltungen seien immer auch andere Themen behandelt worden.	67
Das Urteil ist dem Kläger am 05.12.2012 zugestellt worden. Der Kläger hat am 07.01.2013 (Montag) Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 05.03.2013 am 05.03.2013 begründet.	68
	69

Der Kläger wendet ein, entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts seien die Klageanträge nicht unzulässig. Er verlange eine Auflistung der auf sein Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivvereinbarungen. Da es nicht um alle Vereinbarungen gehe, sondern nur um diejenigen, die im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlenbergbaus bis zum 31. Dezember 2013 stünden, erfolge eine entsprechende Begrenzung. Es werde ohne Schwierigkeiten möglich sein, diese Vereinbarungen von anderen Vereinbarungen abzugrenzen. Entgegen der Entscheidung des Arbeitsgerichts habe er auch Anspruch auf eine Niederschrift, die die einzelnen Kollektivvereinbarungen, die auf sein Arbeitsverhältnis anzuwenden seien, namentlich benenne. Anderenfalls würde der Sinn und Zweck der Regelung des Nachweisgesetzes, Klarheit und Transparenz zu schaffen, unterlaufen. Die Formulierung „ein allgemeiner Hinweis“ im Nachweisgesetz sei so zu verstehen, dass der Inhalt der Kollektivregelungen nicht detailliert dargelegt werden müsse, sondern ein allgemeiner Hinweis auf die konkreten Kollektivnormen ausreichend sein solle. Auch der Wortlaut von Art. 2 Abs. 2 j Nachweisrichtlinie und das Gebot der unionskonformen Auslegung nationalen Rechts spreche dafür. Die Beklagte könne sich nicht auf die Ausnahmeregelung des § 3 Satz 2 NachwG berufen. Denn erst wenn der Arbeitgeber einen Nachweis erteilt habe, der im Hinblick auf den Anwendungsbereich des § 3 Satz 2 NachwG ordnungsgemäß sei, greife die Befreiung des Arbeitgebers für den Nachweis geänderter gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Regelungen. Die Beklagte habe einen ordnungsgemäßen Nachweis nicht erteilt. Denn im Arbeitsvertrag werde nicht auf die betrieblichen Kollektivvereinbarungen hingewiesen sondern lediglich auf die Tarifverträge. Außerdem gelte die Nachweispflicht gemäß § 3 Satz 2 NachwG seiner Auffassung nach nur dann nicht, wenn Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geändert würden. Dies gelte jedoch nicht, wenn ein neues Regelwerk in Kraft gesetzt werde. Mit Hilfe des Nachweises solle der Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, von seinen Einsichtsrechten gemäß §§ 8 TVG, 77 BetrVG Gebrauch machen zu können. Ohne einen Hinweis an den Arbeitnehmer, welche konkreten Normen auf sein Arbeitsverhältnis anzuwenden seien, laufe das Recht auf Einsicht leer. Zu bedenken sei, dass sich gerade der Abschluss betrieblicher Kollektivnormen regelmäßig ohne Kenntnis des Arbeitnehmers vollziehe. Sein Begehren könne zudem aus der Fürsorgepflicht abgeleitet werden. Ihm stehe ein Auskunftsanspruch zur Seite.

- | | |
|--|----|
| Der Kläger beantragt, | 70 |
| unter Abänderung des am 13.11.2012 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Herne – 2 Ca 2010/12 –, die Beklagte zu verurteilen: | 71 |
| 1. | 72 |
| Dem Kläger einen Nachweis durch eine Niederschrift mit Auflistung einzelner, nach fachlichen und räumlichen Anwendungsbereich eindeutig bezeichneter, auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendender Kollektivvereinbarungen, insbesondere Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialplänen nebst aller in Bezug genomener Anlagen, welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlbergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen, auszuhändigen; | 73 |
| 2. | 74 |
| hilfsweise, für den Fall, dass der Antrag zu Ziffer 1 unzulässig oder unbegründet sein sollte, dem Kläger einen Nachweis durch eine Niederschrift mit einer Auflistung der auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvereinbarungen, insbesondere Betriebs- oder | 75 |

Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialpläne nebst aller in Bezug genommener Anlagen, welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen auszuhändigen;

3. 76

äußerst hilfsweise, für den Fall, dass auch der Antrag zu Ziffer 2 unzulässig und unbegründet sein sollte, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger einen Nachweis durch eine Niederschrift auszuhändigen, der einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, die Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthält, die auf sein Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen. 77

Die Beklagte beantragt, 78

die Berufung zurückzuweisen. 79

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Sowohl der Hauptantrag als auch die beiden Hilfsanträge seien bereits unzulässig. Darüber hinaus existiere keine Anspruchsgrundlage für die geltend gemachten Ansprüche, so dass die Berufung auch unbegründet sei. Unzulässig sei die Antragsformulierung „anzuwendender Kollektivvereinbarung, insbesondere Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarung und Sozialpläne“. Darüber hinaus bleibe hinsichtlich der Formulierung „Kollektivvereinbarung, insbesondere ...“ offen, ob neben den ausdrücklich genannten Kollektivvereinbarungen auch weitere Vereinbarungen in die Auflistung aufzunehmen seien. Auch der Antragteil „welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31.12.2018 stehen“ sei unbestimmt und nicht vollstreckungsfähig. Unbestimmt sei schließlich die Formulierung „im Zusammenhang“. Offen bleibe, ob ein bloß entfernter Zusammenhang ausreichend sei. Unbestimmt sei die Antragsformulierung „eindeutig“. Um das Fehlen einer Verwechslungsgefahr zu beurteilen, müsste ansonsten im Zwangsvollstreckungsverfahren bezüglich jeder einzelnen streitigen Vereinbarung geprüft werden, ob auch eine andere Vereinbarung in Betracht kommen könne und ob die maßgebliche Vereinbarung von dieser anderen Vereinbarung eindeutig abgegrenzt werden könne. Dabei müsse beispielsweise beurteilt werden, ob die Angabe eines Abschlusssdatums einer Kollektivvereinbarung für sich allein zur Abgrenzung von anderen Vereinbarungen ausreiche oder ob zwingend die Angabe des Gegenstandes des Tarifvertrages oder der Betriebsvereinbarung notwendig seien. Der Antrag auf Erteilung einer Niederschrift sei auch unbegründet. Ein solcher Anspruch folge nicht aus § 2 Abs. 1 Satz 2 Ziff. 10 NachwG. Danach genüge ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden seien. Entsprechend der Zielsetzung des § 2 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 10 NachwG werde der Arbeitgeber auch in Bezug auf Kollektivvereinbarungen nicht gezwungen, die konkreten Rechtsfolgen einer Regelung anzugeben. Es sei nicht Ziel des Gesetzes, den Arbeitnehmer umfassend zu entlasten und zu entmündigen, so dass dem Arbeitnehmer jegliche Nachforschungsarbeiten und jegliche rechtliche Prüfung und Bewertung von Einzelfallfragen abgenommen werde. Vielmehr bleibe die Mitteilungspflicht auf einen Hinweis beschränkt, der dem Arbeitnehmer die Ermittlung der einschlägigen Regelungen ermögliche. Auch bezüglich der Geltung von Kollektivnormen solle der Arbeitnehmer eigentlich nur darüber informiert werden, was zwischen den Parteien hierzu bei Vertragsschluss vereinbart worden sei (Bezugnahmeklausel). Zusammengefasst ergebe sich aus dem Regelungshintergrund, dem Normzweck und dessen Umsetzung in § 2 Abs. 1 Satz 2 80

NachwG sowie aus der Systematik der Regelung, dass der gesetzgeberische Wille darauf beschränkt sei, dem Arbeitnehmer einen „allgemeinen Hinweis“ zu erteilen, welcher ihm ermögliche, sich selbst über die konkret anzuwendenden und einschlägigen Kollektivvereinbarungen zu informieren. Damit genüge es, wenn unter Nennung des maßgeblichen Tarifbereichs bzw. dem Hinweis auf die Geltung von Betriebsvereinbarungen die Grundlagen für weitergehende „Nachforschungen“ des Arbeitnehmers geschaffen würden. Dem Arbeitnehmer müsse nur eine zumutbare Möglichkeit der Kenntnisnahme gewährt werden. Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers stehe auch die Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14.10.1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (Nachweisrichtlinie) dem gefundenen Auslegungsergebnis nicht entgegen (weitere Einzelheiten hierzu S. 12 – 14 der Berufungsbeantwortung, Bl. 255 – 257 GA). Ein Anspruch folge auch nicht aus § 3 Satz 1 NachwG. Ein entsprechender Anspruch scheitere bereits daran, dass die Mitteilungspflicht nach § 3 Satz 1 NachwG nicht weiter reiche als die Nachweispflicht nach § 2 Abs. 1 NachwG. Selbst wenn grundsätzlich ein Anspruch aus § 3 Satz 1 NachwG zugunsten des Klägers unterstellt werde, wäre dieser vorliegend aufgrund der Regelung in § 3 Satz 2 NachwG ausgeschlossen, wonach eine Mitteilung über Änderungen der Vertragsbedingungen unter anderem bei Änderungen der Kollektivvereinbarung nicht erforderlich sei. Wegen weiterer Einzelheiten zu dieser Argumentation wird auf Seite 15 – 18 der Berufungsbeantwortung Bezug genommen (Bl. 258 – 261 GA). Auch der unter Ziffer 2) gestellte Hilfsantrag sei unzulässig und unbegründet. Zur Zulässigkeit bestünden vergleichbare Bedenken wie hinsichtlich des Hauptantrags zu Ziffer 1). Auch der Hilfsantrag zu Ziffer 2) sei unbegründet. Dem Kläger stehe weder aus § 2 Abs. 1 Ziff. 10 NachwG noch aus § 3 Satz 1 NachwG ein Anspruch auf die geltend gemachte Auflistung zu. Letztlich sei auch der unter Ziffer 3) gestellte Hilfsantrag unzulässig und unbegründet. Der Antrag sei wie die vorstehenden Anträge unzulässig. Der Hilfsantrag zu 3) sei darüber hinaus ebenfalls unbegründet. Dem Kläger stehe der geltend gemachte Anspruch weder gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Ziff. 10 NachwG noch gemäß § 3 Satz 1 NachwG zu. Der Kläger könne von der Arbeitgeberin nicht verlangen, dass die Arbeitgeberin die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nach verschiedenen Sachzusammenhängen wie beispielsweise Vergütungsfragen, Arbeitszeitregelungen oder – wie vorliegend – nach geplanten „sozialverträglichen Personalmaßnahmen“ aufschlüssele und differenziert mitteile. Der mit dem Hilfsantrag zu Ziffer 3) erhobene Anspruch ergebe sich auch nicht aus § 3 Satz 1 NachwG.

Wegen weiterer Einzelheiten des tatsächlichen Vorbringens der Parteien und wegen weiterer Einzelheiten ihrer rechtlichen Argumentationen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen. 81

Entscheidungsgründe 82

Die Berufung des Klägers, die sich nur gegen einen Teil der erstinstanzlichen Entscheidung richtet, ist statthaft und zulässig gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG. Die Berufung ist form- und fristgerecht entsprechend den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden. Die Berufung hat teilweise Erfolg. Nach §§ 241 Abs. 2, 242 BGB ist die Beklagte hinsichtlich der betriebsverfassungsrechtlichen Kollektivvereinbarungen im Sinne des Berufungsantrags zu 2. verpflichtet und hat dem Kläger deshalb im ausgeurteilten Umfang einen Nachweis zu erteilen. Wegen der darüber hinausgehenden Begehren ist die Berufung unbegründet. 83

- 1.** Der Klage- und Berufungsantrag zu 1) bleibt insgesamt ohne Erfolg. Er ist teils unzulässig (a) und teils unbegründet (b).
- a)** Der Antrag zu 1) ist unzulässig, soweit er sich auf Kollektivvereinbarungen bezieht, die nicht zu den ausdrücklich genannten „Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialplänen“ zählen. Insoweit fehlt dem Klageantrag die durch § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO geforderte Bestimmtheit. Es wird nicht hinreichend deutlich, auf welche konkreten (sonstigen) Vereinbarungen das Klagebegehren abzielt. 85
- b)** Der Teil des Antrags, der sich auf „Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialpläne nebst aller in Bezug genommenen Anlagen“ bezieht, „welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen“, ist hinreichend bestimmt und zulässig (*vgl. auch unten 2 b) aa)*). Er ist jedoch unbegründet, weil der Kläger im Antrag zu 1) neben einer Auflistung der Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialpläne zusätzlich eine eindeutige Bezeichnung nach fachlichem und räumlichem Anwendungsbereich einfordert. Mit der Forderung konkreter Angaben zum jeweiligen Anwendungsbereich wird die von der Kammer grundsätzlich bejahte Auskunftspflicht (*sogleich unter 2. b)*) überdehnt. Nach § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG hat der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Ist dem Kläger bekannt, welche konkreten Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialpläne es im Einzelnen gibt, kann er unschwer durch gezielte Einsichtnahme entsprechend § 77 Abs. 3 BetrVG für sich herausfinden, ob er von den jeweiligen betriebsverfassungsrechtlichen Vereinbarungen betroffen ist oder nicht. Eines Auskunftsanspruchs mit Ausführungen zum Anwendungsbereich bedarf es bei dieser rechtlichen Ausgangslage nicht. Auch aus dem NachwG oder aus § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ergibt sich keine Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger neben einer Auflistung der Kollektivvereinbarungen zusätzlich noch Rechtsauskünfte zum jeweiligen Anwendungsbereich der benannten betriebsverfassungsrechtlichen Vereinbarungen zu erteilen. 86
- 2.** Der Klageantrag zu 2) ist zu einem Teil ebenfalls unzulässig (a), zu seinem anderen Teil hingegen zulässig und begründet (b). 87
- a)** Der Antrag zu 2) ist unzulässig, soweit er sich auf Kollektivvereinbarungen bezieht, die nicht zu den ausdrücklich genannten „Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialplänen“ zählen. Insoweit fehlt dem Klageantrag die durch § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO geforderte Bestimmtheit (s.o.) 88
- b)** Der Antrag zu 2) ist zulässig und begründet, soweit mit ihm der Nachweis eingefordert wird durch Aushändigung einer Auflistung von „Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen und Sozialplänen nebst aller in Bezug genommenen Anlagen, welche im Zusammenhang mit den sozialverträglichen Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des Deutschen Steinkohlenbergbaus zum 31. Dezember 2018 stehen“. 89
- aa)** Dieser Antragsteil ist hinreichend bestimmt. Dabei ist zu beachten, dass die Vollstreckung einer Auskunftspflicht der hier in Rede stehenden Art gemäß § 888 ZPO mit einem Zwangsgeld-/Zwangshaftbeschluss durch das Prozessgericht erster Instanz erfolgt. Für ein solches Procedere weist der hier behandelte Antragsteil eine genügende Bestimmtheit auf. Zu berücksichtigen ist, dass weitere Spezifizierungen vom Kläger mangels zuverlässiger eigener Kenntnis nicht verlangt werden können und die Gerichte auf der 90

anderen Seite nach Art. 19 Abs. 4 GG gehalten sind, effektiven Rechtsschutz zu gewähren.

bb) Der zulässige Teil des Berufungsantrags zu 2. ist begründet. Nach §§ 241 Abs. 2, 242 BGB ist die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Auskunft durch Aushändigung eines schriftlichen Nachweises mit einer Auflistung der betriebsverfassungsrechtlichen Vereinbarungen nebst Anlagen zu erteilen, welche im Kontext der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus abgeschlossen worden sind. 91

(1) Nach § 241 Abs. 2 BGB kann ein Schuldverhältnis jeden Teil des Schuldverhältnisses zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten. Nach § 242 BGB ist der Schuldner verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Es entspricht allgemeiner Auffassung, dass sich aus diesen Normen unter den sogleich abzuhandelnden Voraussetzungen ein einklagbarer Auskunftsanspruch eines Vertragspartners ergeben kann (*BAG 19.04.2005 AP BGB § 242 Auskunftsspflicht Nr. 39; Palandt-Grünberg, BGB, 72.Aufl. 2013, § 260 BGB Rn. 4 – 17 mwN*). Weiter ist anerkannt, dass auf Nachfrage eines Arbeitnehmers auch Kollektivvereinbarungen, die der Arbeitgeber nach § 8 TVG oder § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG auszulegen hat, Gegenstand eines solchen Anspruchs sein können (*Bunte, Die Auslage von Tarifverträgen, RdA 2009, 21 ff, 23, 24, 29; für eine aus § 241 Abs. 2 BGB resultierende Mitwirkungsaufgabe des Arbeitgebers: Bepler, Transparenz im Arbeitsrecht, FS Düwell 2011, S. 307 ff, 317*). Bepler betont in seinem Beitrag „Transparenz im Arbeitsrecht“, dass jeder Arbeitnehmer eine realistische Chance haben muss zu erfahren, was er zu tun oder zu unterlassen hat, was er von Rechts wegen zu beanspruchen hat und wo und inwiefern ihm eigene Rechtspositionen zustehen, bevor er Nachteile aus Pflichtverletzungen erleidet und Rechte verliert oder vermeintliche Rechte außergerichtlich oder gar kostenintensiv gerichtlich geltend macht (*Bepler aaO, S. 322 i.V.m. S. 312, 313*). 92

(2) Die Voraussetzungen eines Auskunftsanspruchs nach § 242 BGB sind erfüllt (zu den Voraussetzungen: *BAG 19.04.2005 AP BGB § 242 Auskunftsspflicht Nr. 39; Palandt-Grünberg, BGB, 72.Aufl. 2013, § 260 BGB Rn. 4 – 17 mwN*). 93

(a) Die Parteien dieses Rechtsstreits sind durch einen Arbeitsvertrag verbunden. Es besteht zwischen ihnen eine rechtliche Sonderverbindung, die Grundlage einer Auskunftsspflicht nach §§ 242, 241 Abs. 2 BGB sein kann. 94

(b) Der Kläger ist in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seiner Rechte im Zusammenhang mit den Regelungen zur Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus im Ungewissen. Er kennt den TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau. Er weiß, dass dort an mehreren Stellen der Abschluss von Betriebsvereinbarungen und ergänzenden Regelungen für den Ausgleich und die Milderung wirtschaftlicher Nachteile vorgesehen ist. Er weiß nicht, wann und zu welchen Gegenständen Arbeitgeber und Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat Betriebsvereinbarungen bzw. einen Sozialplan abgeschlossen haben. Als einzelner Arbeitnehmer ist er am Abschluss betriebsverfassungsrechtlicher Vereinbarungen nicht beteiligt. Die Beklagte verweigert eine Auflistung der zu diesem Themenkomplex abgeschlossenen Vereinbarungen. 95

(c) Die Beklagte war als Partei am Abschluss von Betriebsvereinbarungen und Sozialplan beteiligt. Sie kann die vom Kläger beklagte Unklarheit unschwer beseitigen, indem sie die begehrten Angaben macht. 96

(d) Der Kläger benötigt die begehrte Auskunft, um seine Rechtspositionen im Arbeitsverhältnis sachgerecht wahrnehmen zu können. Die Beklagte selbst spricht im Einladungsschreiben zur Informationsveranstaltung am 06.08.2012 davon, dass sie den Großteil der Mitarbeiter/-innen in neue Arbeitsverhältnisse vermitteln müsse. Auf den Kläger kommen in der nächsten Zeit die verschiedenen im TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau vorgesehenen Maßnahmen der Mitarbeiterentwicklung zu:

- Qualifizierung und Vermittlung unter Profilerstellung,	98
- Vorbereitung und Unterstützung für eine Vermittlung,	99
- persönliche Qualifizierungsmaßnahmen in einem dem Arbeitgeber zumutbaren Kostenrahmen,	100
- Entscheidungsfindungen insbesondere auch über Zumutbarkeitsfragen durch eine paritätisch besetzte Clearingstelle,	101
- ggf. Beantragung einer Entscheidung der Clearingstelle,	102
- besonderer Kündigungsschutz nach Maßgabe des TV Beendigung deutscher Steinkohlenbergbau mit Ausnahme für betriebsbedingte Änderungskündigungen,	103
- zumutbare Versetzungen,	104
- Mitwirkungspflichten,	105
- Versetzung in das M.E.C (Mitarbeiterentwicklungszentrum),	106
- vorübergehende Abordnung,	107
- konzerninterne Verleihung	108
- Verleihung an externe Arbeitgeber,	109
- Vermittlung auf zumutbare konzerninterne Arbeitsplätze mit Bewerbungs- und Annahmepflicht	110
- Vermittlung auf zumutbare Arbeitsplätze eines externen Arbeitgebers mit Bewerbungs- und Annahmepflicht	111
- Überlassung nach dem AÜG konzernintern sowie extern,	112
- Entgeltsicherung, sofern keine Entgeltsersatzleistung zusteht,	113
- Berechnung der Entgeltsicherung nach Vorgaben des TV	114
- mindernde Neuberechnung der Entgeltsicherung bei personen- oder verhaltensbedingtem Wechsel des Arbeitsplatzes während des Entgeltsicherungszeitraums,	115
- zeitlich befristete Lohn- und Gehaltsbeihilfe in Form einer Einmalzahlung bei Wechsel zu einem externen Arbeitgeber,	116
- Differenzierung der Höhe der Beihilfe bei Annahme des ersten oder erst des zweiten Vermittlungsangebotes,	117

- Verlängerte Entgeltsicherung in Sonderfällen,	118
- Verlust der Beihilfe bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem vermittelten Arbeitsverhältnis,	119
- Rückkehrrecht bei Vermittlung eines konzerninternen oder externen (anderweitigen) Arbeitsplatzes,	120
- Rechtsfolgen bei der Verletzung von Mitwirkungspflichten,	121
- Umschulungsmaßnahmen,	122
- Förderung der Aufnahme eines Studiums,	123
- Nachteilsausgleich nach „ergänzende[n] Regelungen“	124
- u. a. mehr.	125

Der Kläger muss in naher Zukunft Entscheidungen über seine weitere berufliche Zukunft und über eine etwaige Hinnahme arbeitgeberseitig verfügter Maßnahmen treffen. Die anstehenden Entscheidungen und die dabei vorzunehmenden Einschätzungen betreffen existentielle Fragen seines weiteren beruflichen Werdegangs. Der Kläger hat ein legitimes und nach den Geboten von Treu und Glauben anzuerkennendes Interesse, eine umfassende und vollständige Information zu den rechtlichen Rahmenbedingungen möglicher Maßnahmen und Entscheidungen zu erhalten. Dies beinhaltet auch, sich – unbeeinflusst von Vorgaben und Ratschlägen der Beklagten und/oder des Betriebsrats – von dritter Seite externen Rechtsrat einholen zu können. Unverzichtbare Voraussetzung für eigene Entscheidungen und effektive Rechtsberatung durch Dritte ist ein zuverlässig vollständiger Überblick über das betriebsverfassungsrechtliche Regelwerk, das zu den Fragen anlässlich der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus existiert.

(e) Dem Auskunftsanspruch auf Nachweis durch eine Auflistung der bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Vereinbarungen steht nicht entgegen, dass die Beklagte nach § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG gesetzlich verpflichtet ist, die betriebsverfassungsrechtlichen Vereinbarungen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme für die Arbeitnehmer auszulegen. Unstreitig umfassen die bei der Auslegung seitens der Beklagten vorgehaltenen Aktenordner viele Textseiten. Einerseits ist nicht zuverlässig auszuschließen, dass ein Aktenordner versehentlich von Anfang an unvollständig erstellt wird oder dass nachfolgend Vereinbarungen aus welchen Gründen auch immer aus den Ordnern ausgeschieden werden. Andererseits erfordert die Erstellung des geforderten Nachweises durch die Beklagte einen nur geringfügigen Aufwand. Angesichts dessen kann der Kläger nach dem Gebot von Treu und Glauben beanspruchen, mit einer Liste ausgestattet zu werden, anhand derer er die Vollständigkeit der nach § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG vorgelegten Regelwerke zuverlässig nachvollziehen kann.

(f) Um die geschuldete Information zuverlässig und effektiv zu vermitteln, ist der Nachweis durch Auflistung der betriebsverfassungsrechtlichen Vereinbarungen zu erbringen. Dabei sind die einzelnen Betriebsvereinbarungen / Sozialpläne zu individualisieren, indem das jeweilige Abschlussdatum ausgewiesen wird und der jeweilige Name der Vereinbarung anzugeben wird bzw. bei Fehlen eines Namens der jeweilige Regelungsgegenstand stichwortartig gekennzeichnet wird. Der Nachweis hat schriftlich zu erfolgen und ist von einem mit entsprechender Befugnis ausgestatteten Mitarbeiter der Beklagten zu unterschreiben.

- (3)** Der Verurteilung zur Auskunft kann die Beklagte nicht mit dem Einwand begegnen, nach den Regeln des NachwG könne der Kläger eine so weitgehende Auskunft nicht beanspruchen. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen eines Auskunftsanspruchs nach § 242 BGB kommt dem NachwG keine anspruchsausschließende Wirkung zu. Ziel der Verabschiedung des Nachweisgesetzes war eine Verbesserung der Situation der Arbeitnehmer unter Umsetzung der entsprechenden EG-Richtlinie; Gesetzeszweck ist die Erhöhung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zugunsten der Arbeitnehmer (*Schäfer, Das Nachweisgesetz, 2000, A Rn. 1, 3, 52*). Mit diesem Gesetzeszweck wäre es nicht zu vereinbaren, die Regeln des NachwG dahin zu verstehen, dass Auskunftspflichten, die nach der deutschen Rechtsordnung aus anderen Gründen zugunsten eines Arbeitnehmers bestehen, durch das Inkrafttreten des NachwG beschränkt worden wären. 129
- 3.** Soweit der Klageantrag zu 2) ohne Erfolg geblieben ist, steht der hilfsweise verfolgte Klageantrag zu 3) zur Entscheidung an. Dies betrifft den Antragsteil, der sich nicht auf betriebsverfassungsrechtliche Vereinbarungen bezieht (hinsichtlich derer der Kläger ja mit dem Antrag zu 2) Erfolg hat). Es verbleiben die Auskunftsansprüche zu Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen. Insoweit kann der Kläger die Beklagte nicht erfolgreich auf Auskunft in Anspruch nehmen. 130
- Der Kläger ist Mitglied der Gewerkschaft IGBCE. Kraft seines Mitgliedschaftsrechts kann er gegenüber der IGBCE beanspruchen, einen allgemein gehaltenen Hinweis über die von der IGBCE abgeschlossenen Tarifverträge zur Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus zu erhalten. Im Hinblick darauf ist die Beklagte nicht nach Treu und Glauben verpflichtet, dem Kläger einen entsprechenden Nachweis zu übermitteln. 131
- Auskunft über Dienstvereinbarungen schuldet die Beklagte nicht. Dienstvereinbarungen sind die Kollektivvereinbarungen, die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes mit den bei ihnen gebildeten Personalvertretungen (Personalrat) auf der Grundlage des Personalvertretungsrechts abschließen. Personalvertretungsrecht gilt im Betrieb der Beklagten nicht. 132
- 4.** Die Kostenentscheidung fußt auf § 92 Abs. 1 ZPO. Nach dem Ausmaß ihres Obsiegens und Unterliegens haben die Parteien die Kosten des Rechtsstreits verhältnismäßig zu tragen. Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache hat die Kammer gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG für beide Parteien die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. 133