

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 326

Die rechtzeitige Unterrichtung betrieblicher Arbeitnehmervertretungen

Eine interdisziplinäre Untersuchung im Lichte
der deskriptiven Entscheidungstheorie

Von

Robert Rentsch



Duncker & Humblot · Berlin

ROBERT RENTSCH

Die rechtzeitige Unterrichtung
betrieblicher Arbeitnehmervertretungen

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 326

Die rechtzeitige Unterrichtung betrieblicher Arbeitnehmervertretungen

Eine interdisziplinäre Untersuchung im Lichte
der deskriptiven Entscheidungstheorie

Von

Robert Rentsch



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Universität Göttingen hat diese Arbeit
im Wintersemester 2013/2014 als Dissertation angenommen.

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.

Alle Rechte vorbehalten

© 2015 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fremddatenübernahme: Konrad Triltsch GmbH, Ochsenfurt

Druck: buchbücher.de gmbh, Birkach

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 978-3-428-14589-8 (Print)

ISBN 978-3-428-54589-6 (E-Book)

ISBN 978-3-428-84589-7 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ∞

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

„Hat der Mensch einmal eine Meinung angenommen, [...], so zieht er alles heran, um diese zu bestätigen und mit ihr zusammenzustimmen. Und selbst wenn sich für das Gegenteil mehr und weit bessere Beweise anbieten, so wird er diese mit großer und schädlicher Voreingenommenheit ignorieren, verdammen oder sie durch Spitzfindigkeiten als irrelevant betrachten, auf dass die Autorität seiner ersten Annahme ungeschmälert erhalten bleibe.“

Francis Bacon (1620),
The new organon, Aphorism 46

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand im Rahmen meiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl von Prof. Dr. Rüdiger Krause und wurde im Wintersemester 2013/2014 von der juristischen Fakultät der Universität Göttingen als Dissertation angenommen. Sie berücksichtigt die Rechtsprechung und Literatur, die bis zum November 2014 veröffentlicht wurde.

Ganz herzlich danken möchte ich zunächst meinem verehrten Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Rüdiger Krause, für die schöne und lehrreiche Zeit an seinem Lehrstuhl und seine umfassende Unterstützung meines Promotionsvorhabens. Ebenfalls möchte ich Herrn Prof. Dr. Olaf Deinert für seine hervorragenden Einführungsvorlesungen zum Betriebsverfassungsrecht und für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens danken.

Ich hatte zudem das große Glück, zu Beginn der Promotionszeit meine Partnerin Alena Becker kennenzulernen, die die Auseinandersetzung mit der deskriptiven Entscheidungstheorie vorgeschlagen und weitere wichtige fachliche Anregungen gegeben hat. Dafür und auch für ihre verständnisvolle Unterstützung während der Entstehung der Arbeit bin ich ihr zu tiefem Dank verpflichtet.

Ich widme die Arbeit meinen Eltern, Adelheid Rentsch und Dr. Detlef Rentsch, die mich mein ganzes Leben lang bedingungslos und liebevoll unterstützt haben und denen ich mehr verdanke, als ich es hier mit Worten auszudrücken vermag.

Frankfurt im März 2015

Robert Rentsch

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einleitung	15
A. Problemaufriss	15
B. Zentrale Aspekte und Eingrenzung der Thematik	17
C. Gang der Untersuchung	19
§ 2 Allgemeiner Teil	21
A. Methodische Grundlagen der Konkretisierung unbestimmter Rechtsbegriffe	21
I. Juristische Methodenlehre als Fachhermeneutik	23
II. Rechtserkenntnis und Rechtschöpfung	25
III. Die Rationalität der Normkonkretisierung	28
1. Der Wissenschaftscharakter der Jurisprudenz	29
2. Die Legitimation richterlicher Entscheidungen	32
3. Objektive Werterkenntnis und ihre Grenzen	36
IV. Wirklichkeit in der Rechtsfindung	41
1. „Normtatsachen“ im Obersatz	44
2. Grenzen der Wirklichkeitsrezeption bei der Normbildung	47
3. Exkurs: Prozessuale Rahmenbedingungen von Normtatsachen	48
a) Amtsermittlungsgrundsatz	49
b) Freibeweisverfahren	50
V. Zusammenfassung der methodischen Grundlagen	52
B. Konkretisierung nach dem klassischen Kanon	53
I. Grammatikalische und systematische Auslegung	53
II. Historische Auslegung	55
III. Teleologische Auslegung	58
1. Zweck der rechtzeitigen Unterrichtung	59
2. Konkretisierung der grundlegenden Definition	61
3. Entgegenstehende Interessen des Arbeitgebers	64
4. Normtatsachen: Entscheidungsprozesse aus betriebswirtschaftlicher und psychologischer Perspektive	65
a) Eingrenzung der relevanten Forschungsergebnisse	65

b) Grundstruktur unternehmerischer Entscheidungsprozesse	67
aa) Entscheidungen als kognitive Prozesse	67
bb) Empirische Validität	70
cc) Kennzeichnung des Unterrichtszeitpunktes	72
dd) Zwischenergebnis	75
c) Betriebswirtschaftliche Planungsforschung	75
d) Deskriptive Entscheidungstheorie	80
aa) Gegenstand der deskriptiven Entscheidungstheorie	80
(1) Entwicklung	81
(2) Abgrenzung: Behavioral Law and Economics	83
(3) Gesetzgeberisches Verhaltensmodell und Fokus der weiteren Untersuchung	84
bb) Theoretischer Hintergrund und empirische Nachweise	86
(1) Individualentscheidungen	87
(a) Dissonanzphänomene	87
(aa) Post decisional dissonance	90
(bb) Dissonanz vor der Entscheidung	90
(cc) Selektive Informationssuche	92
(dd) Verzerrte Informationsbewertung	94
(b) Sunk-cost-effect	95
(c) Urteilsheuristiken	98
(2) Gruppenentscheidungen	100
(a) Kollektive Defensivstrategien: <i>groupthink</i>	101
(b) Gescheiterte Integration verteilten Wissens: <i>hidden pro-</i> <i>file</i>	104
(c) Zwischenergebnis	106
(3) Symptomatik im Entscheidungsprozess	106
(4) Arbeitsteilige Entscheidungsprozesse	109
(a) „Atomisierung“ von Entscheidungsprozessen	110
(b) Interdependenz der Subprozesse	111
(c) Determinierung des Finalentschlusses	112
cc) Gesamtschau: Hindernisse für die Einflussnahme auf unterneh- merische Entscheidungen	114
(1) Defensivstrategien	114
(2) Betriebswirtschaftliche Hindernisse	115
e) Zusammenfassung	116
5. Schlussfolgerung	117
a) Unterrichtung nach dem Entschluss	118
b) Nach der Alternativenbewertung	120
c) Vor der Alternativenbewertung	121

d) Unterrichtung vor der Alternativenermittlung	121
e) Beginn der Alternativenermittlung	124
aa) Entschluss zur Planung	124
bb) Arbeitgeberinteressen	126
IV. Ergebnis	128
§ 3 Besonderer Teil	129
A. Betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkungsvorschriften	129
I. Die Rahmenrichtlinie 2002/14/EG	129
1. Beschäftigungspolitische Konzeption	131
a) Mitbestimmung als Instrument der Wirtschaftsförderung	131
b) Normative Schlussfolgerungen	133
2. Normtext und Erwägungsgründe	134
3. Gesetzesmaterialien	136
4. Ergebnis	136
II. Die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses gemäß § 106 Abs. 2 S. 1 BetrVG	137
1. Funktion des Wirtschaftsausschusses	137
2. Der Einfluss der Rahmenrichtlinie 2002/14/EG	139
a) Anwendungsbereich	139
b) Umsetzungsdefizite	141
c) Ergebnis	143
3. Unterrichtszeitpunkt	143
a) Meinungsstand zum Unterrichtszeitpunkt	143
aa) Terminologie	143
bb) Rechtsprechung	144
(1) Straferichte	144
(2) Bundesarbeitsgericht	146
(a) Entscheidungstyp	146
(b) Keine weitere Konkretisierung	147
(c) Kritik	150
(3) Zusammenfassung	153
cc) Literatur	153
(1) Ergebnisbezogene Mitbestimmung	154
(2) Prozessbezogene Mitbestimmung	155
b) Stellungnahme	155
aa) Argumente für eine ergebnisbezogene Mitbestimmung	155
bb) Unterrichtung nach dem „Abschluss der Vorüberlegungen“	156
cc) Anforderungen an die Möglichkeit zur Einflussnahme	158
4. Ergebnis	160

III. Die Unterrichtung über Anteilsveräußerungen gemäß § 106 Abs. 3 Nr. 9a BetrVG	160
1. Hintergrund und Regelungsvorbild	160
2. Rechtslage vor der Reform	162
3. Problemaufriss	163
4. Einflusspotential des Wirtschaftsausschusses und Beratungspflicht	166
a) Inhabergeführte Unternehmen (Familienunternehmen)	166
b) Freiwillige Einbeziehung der Unternehmensleitung	167
c) Keine Einbeziehung der Unternehmensleitung	169
aa) Kenntniserlangung	170
bb) Beratung mit dem Wirtschaftsausschuss	173
d) Zusammenfassung und Schlussfolgerung	175
5. Unterrichtszeitpunkt	175
a) Einbezogene Unternehmensleitung	175
aa) Bieterverfahren	176
(1) Meinungsstand	176
(2) Stellungnahme	177
(a) Interessenbekundungen	177
(b) Verhandlungsexklusivität	177
(c) Finale Verhandlungsphase	179
bb) Exklusivverhandlungen	181
b) Ausgeschlossene Unternehmensleitung	183
6. Ergebnis	184
IV. Unterrichtszeitpunkt bezüglich geplanter Betriebsänderungen (§ 111 S. 1 BetrVG)	184
1. Meinungsstand	184
a) Rechtsprechung des BAG	184
aa) Rechtsprechung der sechziger und siebziger Jahre	185
bb) Rechtsprechung ab 1992	187
(1) Wechsel zur ergebnisbezogenen Mitbestimmung	187
(2) Umfang des erforderlichen Beteiligungsverfahrens	189
cc) Zusammenfassung	191
b) Literatur	191
aa) Ergebnisbezogene Mitbestimmung	191
bb) Prozessbezogene Mitbestimmung	193
2. Stellungnahme	193
a) Gegenstand der Unterrichtungspflicht	194
aa) Wortlaut	194
bb) Verhältnis zum Wirtschaftsausschuss	195
cc) Entscheidungsträger und Konkretisierungsgrad des Beschlusses ..	197

dd) Zwischenergebnis	197
b) Mindestzeitraum bis zur Umsetzung	197
aa) Zwei Wochen vor Umsetzung	198
bb) Orientierung an § 112 Abs. 2 BetrVG	198
cc) Zwischenergebnis	201
c) Unterrichtszeitpunkt	201
aa) Grundlagen	201
bb) Mehrstufige Entscheidungsprozesse	202
d) Der Einfluss der Richtlinie 2002/14/EG	204
3. Ergebnis	207
V. Der Zeitpunkt der Unterrichtung des Betriebsrates gemäß § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG	207
VI. Die Unterrichtung des Betriebsrates gemäß § 90 Abs. 1 BetrVG	209
VII. Personalplanung und der Zeitpunkt der Betriebsratsunterrichtung (§ 92 BetrVG)	211
1. Personalplanung in betriebswirtschaftlicher Forschung und Praxis	212
2. Personalplanung im Sinne des § 92 BetrVG	213
3. Die Beratung im Sinne von § 92 Abs. 1 S. 2 BetrVG	215
4. Unterrichtszeitpunkt	216
a) Unterrichtung nach dem Abschluss der Planung	217
b) Unterrichtung über den Entschluss zur Planung	218
5. Ergebnis	219
VIII. Die Unterrichtung des Betriebsrates gemäß § 105 BetrVG	219
B. Vorschriften außerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes	221
I. Zeitpunkt der Unterrichtung über Massenentlassungen gemäß § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG	221
1. Die Urteile des EuGH zum Beginn des Konsultationsverfahrens	222
a) Rechtssache „Junk“	222
b) Rechtssache „Fujitsu Siemens“	223
aa) Darstellung	224
bb) Analyse	226
2. Der Meinungsstand in der Literatur	229
3. Stellungnahme	230
4. Ergebnis	231
II. Die Unterrichtung Europäischer Betriebsräte gemäß §§ 29, 30 EBRG	231
1. Die Vorgaben der RL 2009/38/EG	232
2. Unterrichtszeitpunkt	234
3. Ergebnis	236
III. Die Unterrichtung von SE und SCE-Betriebsräten (§§ 28, 29 SEBG und SCEBG)	236

C. Spannungsverhältnis mit der Kapitalmarktpublizität	238
I. Die Ad-hoc-Publizität nach § 15 Abs 1 WpHG	238
1. Kursbeeinflussungspotential arbeitsrechtlich relevanter Maßnahmen	239
2. Planungen als Insiderinformation i. S. v. § 13 Abs. 1 S. 1 WpHG	240
3. Befreiung von der Publizitätspflicht und Rechtsfolgen	241
II. Konflikte mit arbeitsrechtlichen Unterrichtungsvorschriften	243
III. Auflösung des Spannungsverhältnisses	243
1. Vorverlagerung des Beteiligungsverfahrens	244
2. Selbstbefreiung von der Publizitätspflicht	245
a) Berechtigte Interessen des Emittenten	245
b) Keine Irreführung der Öffentlichkeit	246
c) Gewährleistung der Vertraulichkeit	246
IV. Ergebnis	249
§ 4 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	250
A. Allgemeiner Teil	250
B. Besonderer Teil	251
Literaturverzeichnis	253
Stichwortverzeichnis	282

§ 1 Einleitung

Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit ist der unbestimmte Rechtsbegriff „rechtzeitig“, der in einer Vielzahl von Vorschriften¹ den Zeitpunkt für die Beteiligung des Betriebsrates² kennzeichnet. Erfasst ist ein breites Spektrum unternehmerischer Entscheidungen. Die Bandbreite reicht von Unfallverhütungsmaßnahmen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) über den Erwerb einer Kontrollmehrheit am Unternehmen (§ 106 Abs. 3 Nr. 9a BetrVG) bis hin zu Massenentlassungen (§ 17 Abs. 2 S. 1 KSchG). Dabei handelt es sich fast ausnahmslos³ um Mitwirkungsvorschriften. Führt der Arbeitgeber ein ordnungsgemäßes Beratungsverfahren durch, kann er seine Entscheidung auch gegen den Willen des Betriebsrates umsetzen. Von Rechts wegen⁴ steht letzterem zur Wahrung von Arbeitnehmerinteressen somit lediglich die Kraft seiner im Rahmen des Beratungsverfahrens vorgebrachten Argumente zur Verfügung. Rechtsprechung und Literatur sind sich deswegen im Ausgangspunkt einig: Die Unterrichtung ist nur rechtzeitig, wenn der Betriebsrat die Entscheidung des Arbeitgebers noch beeinflussen kann⁵.

A. Problemaufriss

Es ist offensichtlich, dass die vorstehende Definition einer Konkretisierung bedarf, um in der Lebenswirklichkeit eine rechtssichere Lösung zu ermöglichen. Die Frage, wann eine Einflussnahme noch möglich ist, stellt den Interpreten in Anbetracht der Vielgestaltigkeit und Komplexität unternehmerischer Entscheidungsprozesse aber vor erhebliche Schwierigkeiten.

¹ §§ 80 Abs. 2 S. 1, 90 Abs. 1 und 2, 92 Abs. 1 S. 1, 105, 106 Abs. 2 S. 1 (vgl. auch § 109 S. 1), 111 S. 1 BetrVG; 17 Abs. 2 S. 1 KSchG; 29 Abs. 1, 30 Abs. 1 S. 1 EBRG; 28 Abs. 1 S. 1, 29 Abs. 1 S. 1 SEBG; 28 Abs. 1 S. 1, 29 Abs. 1 S. 1 SCEBG.

² Aus Vereinfachungsgründen wird im Rahmen der Einleitung und des Allgemeinen Teils lediglich vom Arbeitgeber auf der einen und vom Betriebsrat auf der anderen Seite gesprochen.

³ Lediglich die Unterrichtung gem. §§ 80 Abs. 2 S. 1, 87 Abs. 1 BetrVG fällt aus diesem Rahmen heraus.

⁴ Es ist allerdings denkbar, dass der Betriebsrat neben dem gesetzlich vorgesehenen Beratungsverfahren noch weitere, gegebenenfalls „informelle“ Wege nutzt, um Einfluss auf den Arbeitgeber auszuüben. Vgl. dazu § 2 B. III. 4. d) (aa) (3).

⁵ Vgl. dazu § 2 B. III. 1. und die Untersuchung der einzelnen Unterrichtungsvorschriften im Rahmen des Besonderen Teils § 3.

Trifft der Arbeitgeber etwa die Entscheidung, Massenentlassungen vorzunehmen, so ist diese nur das Ende einer oft langen Kausalkette: Auslöser kann beispielsweise der Entschluss gewesen sein, eine gestiegene Produktnachfrage nicht durch die Erweiterung der bestehenden Kapazitäten, sondern durch den Kauf eines zusätzlichen Werkes im Ausland abzudecken. Ein Jahr später wird die Entscheidung getroffen, das Nachfolgerprodukt nicht mehr im Inland, sondern in dem ausländischen Betrieb herstellen zu lassen. Sechs Monate später schließt der Arbeitgeber dann die dem inländischen Betrieb zugehörige Forschungsabteilung. Aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Perspektiven des Betriebes entscheidet der Arbeitgeber zwei Jahre danach, sich von dem Betrieb zu trennen und begibt sich auf die Suche nach möglichen Käufern. Einige Monate später erteilt er seinen Planungsstäben zudem den Auftrag, Ablauf und Kosten einer Betriebsstilllegung zu prüfen. Zwei Konkurrenzunternehmen zeigen Interesse an einem Kauf des Werkes. Die gebotenen Kaufpreise liegen allerdings deutlich unter dem zu erwartenden Verkaufserlös der Produktionsmittel abzüglich der voraussichtlichen Sozialkosten. Der Arbeitgeber entscheidet sich deswegen, den Betrieb stilllegen zu lassen. Auf Grundlage dieser Entscheidung beschließt er dann, sämtliche Arbeitnehmer zu entlassen.

Jede Entscheidung, die im Verlauf dieses Prozesses getroffen wurde, hat die Wahrscheinlichkeit für die Betriebsstilllegung bzw. die damit verbundenen Massenentlassungen schrittweise erhöht und damit zugleich die Chancen auf eine erfolgreiche Einflussnahme des Betriebsrates verringert. Die Auffassungen, in welchem Stadium dieses Prozesses der Arbeitgeber den Rubikon überschreitet, unterscheiden sich allerdings oftmals erheblich.

Dies soll anhand des Meinungsbildes hinsichtlich der Auslegung von zwei vorliegend einschlägigen Beteiligungsvorschriften exemplarisch verdeutlicht werden: Zum einen ordnet § 111 S. 1 BetrVG eine rechtzeitige Unterrichtung und Beratung über die Stilllegung des Betriebes (Nr. 1) an. Das ArbG Stuttgart interpretiert die Norm dahingehend, dass der Betriebsrat bereits über den Entschluss des Arbeitgebers zu unterrichten ist, das Nachfolgerprodukt im Ausland herstellen zu lassen⁶. Das BAG knüpft das Einsetzen der Unterrichtungspflicht hingegen erst an den Stilllegungsbeschluss⁷ und damit an ein Ereignis, das möglicherweise erst mehrere Jahre später eintreten wird. Ähnlich große Differenzen bestehen zum anderen hinsichtlich der Frage, wann der Arbeitgeber den Betriebsrat in die Planung von Massenentlassungen einzubeziehen hat. Der EuGH legt die Massenentlassungsrichtlinie in dem Sinne aus, dass der Betriebsrat zu unterrichten ist, nachdem der Arbeitgeber den Entschluss gefasst hat, sich von dem Betrieb zu trennen⁸. Die herrschende Meinung

⁶ ArbG Stuttgart v. 15. 7. 2004 – 21 BV 175/04 – NZA-RR 2004, S. 537 f.; vgl. dazu unten § 2 B. III. 5. d).

⁷ BAG v. 20. 11. 2001 – 1 AZR 97/01 – AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 39; BAG v. 30. 03. 2004 – 1 AZR 7/03 – AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 47; BAG v. 30. 05. 2006 – 1 AZR 25/05 – AP InsO § 209 Nr. 5.; Vgl. dazu unten § 3 A. IV. 1. a) bb).

⁸ EuGH v. 10. 9. 2009 – Rs. C-44/08 Fujitsu Siemens – Slg. 2009, I-08163 Rn. 48 f.; vgl. dazu unten § 3 B. I. 1. b) aa).

in der Literatur erachtet es im Rahmen des § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG hingegen als ausreichend, wenn der Betriebsrat zwei Wochen vor Erstattung der Massenentlassungsanzeige unterrichtet wird⁹.

Die vorstehend skizzierten Unterschiede bei der Konkretisierung der Rechtzeitigkeit und damit der Beantwortung der Frage, zu welchem Zeitpunkt eine Einflussnahme des Betriebsrates noch möglich ist, sind exemplarisch für alle anderen, hier relevanten Beteiligungsvorschriften. In Rechtsprechung und Literatur lassen sich dabei grob zwei Strömungen unterscheiden, von denen die erste eine ergebnisbezogene und die zweite eine prozessbezogene Mitbestimmung¹⁰ für erforderlich hält. Bei einer ergebnisbezogenen Mitbestimmung setzt die Beteiligung erst ein, nachdem der Arbeitgeber eine Entscheidung getroffen hat. Im Rahmen einer prozessbezogenen Mitbestimmung erhält der Betriebsrat auch Zugriff auf den vorgelegten Entscheidungsprozess.

B. Zentrale Aspekte und Eingrenzung der Thematik

Die geschilderte Kontroverse existiert seit dem Erlass des BetrVG im Jahre 1972. Welche neuen Erkenntnisse kann eine Untersuchung nach 40 Jahren also überhaupt noch liefern?

In erster Linie fehlt es der bisherigen Diskussion an einem ausreichenden Bezug zur empirischen Wirklichkeit. Wissenschaftliche Erkenntnisse zu den realen Strukturen unternehmerischer Entscheidungsprozesse spielen in Judikatur und Literatur bislang fast keine Rolle. Mehrere Versuche der betriebswirtschaftlichen Forschung in den 70er und 80er Jahren zur Aufnahme eines interdisziplinären Dialogs wurden weitestgehend ignoriert. Zugleich wird bei der Auslegung der betreffenden Vorschriften der Konkretisierungsprozess von der allgemeinen gesetzlichen Zweckbestimmung hin zum konkreten Unterrichtszeitpunkt meist nicht offengelegt. Es wird deshalb nicht deutlich, weshalb gerade der jeweils präferierte Zeitpunkt erforderlich ist, um dem Betriebsrat noch die Beeinflussung der Entscheidung des Arbeitgebers zu ermöglichen. Die dahinter stehenden Erwägungen können oftmals nur errahnt werden und man gewinnt den Eindruck, dass tatsächlich politische Präferenzen oder Alltagstheorien den Ausschlag geben. In Anbetracht des Rationalitätsgebotes richterlicher und wissenschaftlicher Rechtsfindung, das den Interpreten verpflichtet, den schöpferischen Anteil seiner Rechtsarbeit so weit wie möglich zurückzudrängen, bestehen gegen diese Vorgehensweise allerdings erheb-

⁹ HWK/Molkenbur, KSchG, § 17 Rn. 21; KDZ-Deinert, KSchG, § 17 Rn. 39; KR/Hauck, KSchG, § 17 Rn. 29; KR-Weigand, KSchG, § 17 Rn. 57; MüKo-Hergenröder, KSchG, § 17 Rn. 40; SES-Schrader, KSchG, § 17 Rn. 43; vgl. dazu unten § 3 B. I. 2.

¹⁰ Die Bezeichnungen entstammen der betriebswirtschaftlichen Literatur: vgl. Gerum, Grundfragen der Arbeitsgestaltungspolitik, S. 219; ders., ZfP 1997, S. 183, 189; Osterloh, AuR 1986, S. 332, 334.