

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 92

**Informationelle Strategien
im Arbeitsrecht**

**Instrumente zur rechtlichen Gestaltung der Informations-
beziehungen bei strukturellen Informationsdefiziten
einer Vertragspartei**

Von

Priv.-Doz. Dr. iur. Ulrich Haug



Duncker & Humblot · Berlin

ULRICH HAUG

Informationelle Strategien im Arbeitsrecht

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 92

Informationelle Strategien im Arbeitsrecht

**Instrumente zur rechtlichen Gestaltung der Informations-
beziehungen bei strukturellen Informationsdefiziten
einer Vertragspartei**

Von

Priv.-Doz. Dr. iur. Ulrich Haug



Duncker & Humblot · Berlin

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Haug, Ulrich:

Informationelle Strategien im Arbeitsrecht: Instrumente zur
rechtl. Gestaltung d. Informationsbeziehungen bei strukturellen
Informationsdefiziten e. Vertragspartei / von Ulrich Haug. –
Berlin: Duncker u. Humblot, 1988

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht; Bd. 92)

Zugl.: Hamburg, Univ., Habil.-Schr., 1986

ISBN 3-428-06275-2

NE: GT

Alle Rechte vorbehalten

© 1988 Duncker & Humblot GmbH, Berlin 41

Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin 61

Printed in Germany

ISBN 3-428-06275-2

Vorwort

Information über Relevanz und Verfügbarkeit von Information in unserem Zivilrechtssystem am Beispiel des Arbeitsrechts – so ließe sich das Erkenntnisinteresse des vorliegenden Buches umreißen. Materiellrechtlich durch Ansprüche geschützt zu sein und faire prozessuale Verfahrensregeln vorzufinden, sind rechtlich zentrale Problematiken. Über die notwendigen Informationen für eine erfolgreiche Rechtsdurchsetzung zu verfügen oder diese wenigstens erlangen zu können, ist aber für die Praxis ein nicht weniger gravierendes Rechtsproblem. Berechtigte Zweifel bestehen, ob diesem altbekannten, aber heute zunehmend relevanten Gesichtspunkt in Rechtswissenschaft, Rechtspraxis oder Rechtspolitik immer die gebührende Aufmerksamkeit zuteil wird.

Ausgehend von der – nach den zugrundeliegenden Modellen, den informationellen Strategien fragenden – Analyse der Bearbeitung informationeller Schwierigkeiten in einer Reihe typischer, moderner Zivilrechtskonflikte ist Ziel der vorliegenden Untersuchung die Aufarbeitung der Wirkungsweise, der Effektivität und der Einsetzbarkeit dieses informationellen (materiellrechtlichen wie prozessualen) Instrumentariums im Arbeitsrecht als Paradigma eines Vertragsrechts mit typischen Informationsasymmetrien zwischen den Vertragsparteien. Das Interesse an dieser Thematik resultiert ursprünglich aus der juristischen Praxis – aus der Beratertätigkeit für eine Hamburger Anwaltssozietät – und nicht etwa aus dem wissenschaftlichen Alltag. Dort war nahezu in jedem Verfahren zu spüren, wie sehr gerade die informationelle Seite eines Konflikts den Alltag des Rechtspraktikers bestimmt, ja bestimmen muß. Deshalb möchte ich mir besonders wünschen, daß das vorliegende (theoretische) Buch nicht nur der rechtswissenschaftlichen Diskussion dieser Problematik förderlich sein, sondern ebenso für die praktische Bewältigung der hier bestehenden rechtlichen Schwierigkeiten einen Beitrag leisten möge.

Das vorliegende Buch ist die in einigen Passagen erweiterte und veränderte Fassung einer vom rechtswissenschaftlichen Fachbereich II der Universität Hamburg im Rahmen meines Habilitationsverfahrens als Habilitationsleistung angenommenen Arbeit. Rechtsprechung und Literatur sind bis zum März 1986 berücksichtigt; nach diesem Zeitpunkt konnten nur noch einzelne Literatur- und Rechtsprechungsbeiträge in den Fußnoten nachgetragen werden.

Mein Dank gilt den Mitgliedern des Lehrkörpers dieses Fachbereichs für die vielfältigen Anregungen in sechs Jahren wissenschaftlicher Forschung und Lehre an diesem Fachbereich sowie dessen Studenten für ihre vielen kriti-

schen Fragen und Hinweise. Ganz besonderen Dank für Geduld und Präzision bei der Anfertigung des Manuskripts zu diesem Buch schulde ich Frau Elke Stedtler und Frau Karin Geyer, ohne deren Können die Fertigstellung kaum möglich gewesen wäre. Schließlich danke ich dem Verlag Duncker & Humblot für die Aufnahme dieser Arbeit in seine Schriftenreihe zum Sozial- und Arbeitsrecht.

Stuttgart, im Juli 1988

Ulrich Haug

Inhaltsübersicht

1. Einführung	17
1.1 Das Problem der informationellen Grundstrukturen in Betrieb und Unternehmen	17
1.2 Informationelle Aspekte im Prozeß	18
1.3 Materiellrechtliche Regelungen der Informationsbeziehungen	20
1.4 Zum Gang der Untersuchung	21

Teil I

Denkbare Strategien zur Gestaltung informationeller Rahmenbedingungen

2. Zum Hintergrund: Rechtsberatung bzw. Rechtsdurchsetzung im Arbeitsrecht	23
2.1 Empirische Daten zur Relevanz dieser Phänomene im Arbeitsrecht	24
2.2 Der besondere Hintergrund im Arbeitsrecht	25
3. Zur Bewältigung informationeller Probleme in typischen zivilrechtlichen Konflikten	32
3.1 Die Ausgangslage im allgemeinen Zivilrecht	32
3.2 Das Verhältnis von Arzt und Patient	48
3.3 Haftung des Herstellers für fehlerhafte Waren (Produzentenhaftung) ...	56
3.4 Probleme mit der Information im Erbrecht	61
3.5 Zur familienrechtlichen Lösung von Informationskonflikten	67
4. Zwischenergebnis: Drei Modellvarianten zur Gestaltung von Informationsbeziehungen	75
4.1 Abhängige Variable: Informationsbedarf	75
4.2 Unterschiede der prozessualen und materiellrechtlichen Lösungsmodelle	76
4.3 Die drei Mechanismen zur Gestaltung von Informationsbeziehungen ...	83

Teil II

Zur Gestaltung der informationellen Rahmen- bedingungen im Arbeitsrecht

5. Prozeßmodell I: Stärkung der Richtermacht und Ausweitung der Kommunikation im Verfahren	85
5.1 Zur Abgrenzung: Richterliche Untersuchung oder Aufklärungspflicht der Parteien	85

5.2	Zur stärkeren Einbindung des Richters in die prozessuale Informationsermittlung	87
5.3	Generelle prozessuale Pflicht der Parteien zur Aufklärung im Prozeß	96
6.	Prozeßmodell II: Der arbeitsrechtliche Einsatz des Beweislastmechanismus zur Gestaltung der Informationsbeziehungen	107
6.1	Beweislast, Behauptungslast und Substantiierungserfordernis	107
6.2	Grundprinzipien der Verteilung der objektiven Beweislast	116
6.3	Einsatzfelder des Beweislastmechanismus im Arbeitsrecht	126
6.4	Beweislastmechanismus und Informationsbeziehungen bei der betriebsbedingten Kündigung	133
6.5	Beweislastmechanismus und Informationsbeziehungen bei der sozialen Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers	144
6.6	Der Beweislastmechanismus bei der krankheitsbedingten Kündigung	150
6.7	Würdigung des Einsatzes des Beweislastmechanismus zur Gestaltung der informationellen Rahmenbedingungen beim arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz	159
6.8	Der verbleibende Informationsbedarf des Arbeitnehmers und die anderen Strategien zur Gestaltung der informationellen Rahmenbedingungen	169
7.	Materiellrechtliches Modell: Der Einsatz arbeitsrechtlicher Auskunftsansprüche zur Gestaltung der Informationsbeziehungen	179
7.1	Informationsansprüche im Arbeitsrecht	180
7.2	Zum weiteren Gang der Untersuchung: Informationsproblematik bei Planungsprozessen	196
7.3	Informationsbedarf in Abhängigkeit von Prämissen, Struktur und Ablauf von Planungsprozessen	197
7.4	Die Gestaltung der Informationsbeziehungen bei Planungspartizipation durch den Einsatz des materiellrechtlichen Modells	209
7.5	Interne Kommunikation der Informationsadressaten und Schutz der Heimisphäre in Betrieb und Unternehmen	233
7.6	Würdigung des Einsatzes der materiellrechtlichen Strategie zur Gestaltung der informationellen Rahmenbedingungen bei Planungsprozessen	248
8.	Zusammenfassung der Ergebnisse	250
	Literaturverzeichnis	253

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	17
1.1 Das Problem der informationellen Grundstrukturen in Betrieb und Unternehmen	17
1.2 Informationelle Aspekte im Prozeß	18
1.3 Materiellrechtliche Regelungen der Informationsbeziehungen	20
1.4 Zum Gang der Untersuchung	21

Teil I

Denkbare Strategien zur Gestaltung informationeller Rahmenbedingungen

2. Zum Hintergrund: Rechtsberatung bzw. Rechtsdurchsetzung im Arbeitsrecht	23
2.1 Empirische Daten zur Relevanz dieser Phänomene im Arbeitsrecht	24
2.2 Der besondere Hintergrund im Arbeitsrecht	25
2.2.1 Zur Beratungssituation im Bereich des Arbeitsrechts	25
2.2.2 Zur besonderen Rolle der Gewerkschaften im Betrieb	27
2.2.2.1 Zutrittsrechte für Gewerkschaftsbeauftragte	28
2.2.2.2 Gewerkschaftliche Beratung durch Betriebsräte	29
2.2.2.3 Gewerkschaftliche Information und Werbung im Betrieb	30
3. Zur Bewältigung informationeller Probleme in typischen zivilrechtlichen Konflikten	32
3.1 Die Ausgangslage im allgemeinen Zivilrecht	32
3.1.1 Die Regelungen der §§ 259 ff. BGB	33
3.1.1.1 Vollständigkeit der Information	34
3.1.1.2 Verpflichtung zur eidesstattlichen Versicherung statt Ergänzung ..	35
3.1.1.3 Möglichkeit der Stufenklage	36
3.1.1.4 Verhältnis Verfahrensregeln/Anspruchsgrundlagen	36
3.1.2 Materielle Ansprüche auf Informationserteilung im Zivilrecht ..	37
3.1.2.1 Systematisierung materiell-rechtlicher Auskunftsansprüche	37

3.1.2.2	Die Ausweitung der Informationsansprüche durch die Rechtsprechung über eine Generalklausel aus § 242 BGB	40
3.1.3	Die informationellen Folgen bei §§ 282, 285 BGB	42
3.1.3.1	Grundparameter eines Beweislastmechanismus	42
3.1.3.2	Spezielle Funktionsvoraussetzungen eines Beweislastmechanismus	44
3.1.3.3	Inhalt der §§ 282, 285 BGB und Gefahrenbereichslehre	44
3.1.3.4	Die Ausdehnung der Beweislastregel der §§ 282, 285 BGB auf Kausalität und Verletzungshandlung durch die Rechtsprechung	46
3.2	Das Verhältnis von Arzt und Patient	48
3.2.1	Die Bewältigung der Informationsprobleme im Kunstfehlerprozeß	50
3.2.2	Die ärztliche Aufklärungspflicht	52
3.2.3	Die Ausformung einer ärztlichen Dokumentationspflicht	54
3.3	Haftung des Herstellers für fehlerhafte Waren (Produzentenhaftung)	56
3.3.1	Das informationelle Problem	57
3.3.2	Lösungsansatz: Beweislastumkehr	57
3.4	Probleme mit der Information im Erbrecht	61
3.4.1	Die erbrechtlichen Auskunftsansprüche	61
3.4.2	Zum heute gestiegenen Informationsbedarf und dessen Bewältigung	62
3.4.2.1	Das überkommene erbrechtliche Leitbild	63
3.4.2.2	Miterbe ohne Kenntnis der Erbmasse	64
3.4.2.3	Pflichtteilsberechtigter ohne Kenntnis von Ergänzungstatbeständen	66
3.5	Zur familienrechtlichen Lösung von Informationskonflikten	67
3.5.1	Materielle Auskunftsansprüche im Familienrecht	68
3.5.2	Die Stärkung der Richteramt zur Bewältigung von Informationsdefiziten im Familienrecht	70
3.5.2.1	Das besondere Verfahren der freiwilligen Gerichtsbarkeit	70
3.5.2.2	Die spezielle Regelung des Versorgungsausgleichs	71
3.5.2.3	Die besondere Stellung des Gerichts im informationellen Bereich des Versorgungsausgleichs	72
4.	Zwischenergebnis: Drei Modellvarianten zur Gestaltung von Informationsbeziehungen	75
4.1	Abhängige Variable: Informationsbedarf	75
4.2	Unterschiede der prozessualen und materiellrechtlichen Lösungsmodelle	76
4.2.1	Informationen in dritter Hand	76
4.2.2	Informationsbedarf bei Fehlen oder Disfunktionalität eines Hauptprozesses	77

	Inhaltsverzeichnis	11
4.2.3	Prozeßökonomische Folgewirkungen	79
4.2.4	Das Risiko der Unaufklärbarkeit	80
4.2.5	Sanktionierung bei Verstößen gegen das vorgeschriebene Informationsverhalten	82
4.3	Die drei Mechanismen zur Gestaltung von Informationsbeziehungen	83

Teil II

Zur Gestaltung der informationellen Rahmenbedingungen im Arbeitsrecht

5.	Prozeßmodell I: Stärkung der Richtermacht und Ausweitung der Kommunikation im Verfahren	85
5.1	Zur Abgrenzung: Richterliche Untersuchung oder Aufklärungspflicht der Parteien	85
5.2	Zur stärkeren Einbindung des Richters in die prozessuale Informationsermittlung	87
5.2.1	Die Arbeitsgemeinschaft zwischen Parteien und Gericht	87
5.2.2	Zur ideologischen und zur technischen Seite einer Begründung der Verhandlungsmaxime (Weyers)	90
5.2.3	Einordnung dieser Strategie im Verhältnis zu den beiden anderen Lösungsmodellen	93
5.2.4	Verhandlungs- bzw. Untersuchungsmaxime im arbeitsgerichtlichen Urteils- und Beschlußverfahren	93
5.3	Generelle prozessuale Pflicht der Parteien zur Aufklärung im Prozeß	96
5.3.1	Abgrenzung der Problemkreise Ausforschungsbeweis und Beweislastmechanismus	97
5.3.1.1	Ausforschungsbeweis	97
5.3.1.2	Beweislastmechanismus	99
5.3.2	Frühe Lehren zur Aufklärungspflicht (von Hippel / Lüderitz)	99
5.3.3	Die prozessuale Aufklärungspflicht nach Stürner	101
5.3.3.1	Die Stürner'sche Konzeption	101
5.3.3.2	Die Kritiker der Lehre Stürners	103
5.3.4	Arbeitsrechtliche Streitigkeiten	105
6.	Prozeßmodell II: Der arbeitsrechtliche Einsatz des Beweislastmechanismus zur Gestaltung der Informationsbeziehungen	107
6.1	Beweislast, Behauptungslast und Substantiierungserfordernis	107
6.1.1	Die objektive und die subjektive Beweislast	107

6.1.2	Beweislast und Darlegungslast	110
6.1.2.1	Die Verteilung der subjektiven Darlegungslast und das Verhältnis zur Verhandlungswürdigung	111
6.1.2.2	Zur Funktionsweise des Beweislastmechanismus bei der Darlegungslast	113
6.1.3	Die Erforderlichkeit der Substantiierung des Parteivortrags	113
6.2	Grundprinzipien der Verteilung der objektiven Beweislast	116
6.2.1	Die Normtheorie der Beweislastverteilung (Rosenberg)	117
6.2.2	Beweislastverteilung nach Wahrscheinlichkeit (Reinecke)	120
6.2.3	Die Verteilung der objektiven Beweislast nach Gefahrenbereichen (Prölls, BGH)	123
6.2.4	Schlußfolgerungen für den Einsatz des Beweislastmechanismus	124
6.3	Einsatzfelder des Beweislastmechanismus im Arbeitsrecht	126
6.3.1	Arbeitsrechtliche Abweichungen vom allgemeinen Grundprinzip der Beweislastverteilung	126
6.3.2	Der Einsatz des Beweislastmechanismus im Kündigungsschutzprozeß	127
6.3.2.1	Die Zuweisung der Klagelast an den Arbeitnehmer	127
6.3.2.2	Beweislastnormen im Kündigungsschutzgesetz	129
6.3.3	Typische Konfliktgruppen im Kündigungsschutzprozeß	130
6.3.3.1	Zur empirischen Verteilung der Fallgruppen	131
6.3.3.2	Zur betriebsbedingten und zur Krankheitskündigung	131
6.3.4	Zum weiteren Gang der Untersuchung	132
6.4	Beweislastmechanismus und Informationsbeziehungen bei der betriebsbedingten Kündigung	133
6.4.1	Die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung	133
6.4.1.1	Die „betrieblichen Erfordernisse“	133
6.4.1.2	Die Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit der getroffenen betrieblichen Maßnahmen	135
6.4.1.3	Die Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse	137
6.4.1.4	Das Fehlen anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten	137
6.4.2	Zur Verteilung der Informationslasten bei der betriebsbedingten Kündigung	139
6.4.2.1	Die Informationslastverteilung bei den betrieblichen Erfordernissen	140
6.4.2.2	Die Informationslastverteilung bei der Willkürkontrolle	141
6.4.2.3	Informationslasten hinsichtlich der Dringlichkeit	142
6.4.2.4	Informationslastverteilung für Umsetzungsmöglichkeiten	142
6.4.3	Zwischenergebnis: Der Einsatz des Beweislastmechanismus bei der betriebsbedingten Kündigung	143

6.5	Beweislastmechanismus und Informationsbeziehungen bei der sozialen Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers	144
6.5.1	Die Kriterien der sozialen Auswahl	145
6.5.2	Zur Verteilung der Informationslasten bei der sozialen Auswahl	148
6.5.3	Zwischenergebnis: Der Einsatz des Beweislastmechanismus bei der sozialen Auswahl	149
6.6	Der Beweislastmechanismus bei der krankheitsbedingten Kündigung	150
6.6.1	Die Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung	151
6.6.1.1	Die krankheitsbedingten Fehlzeiten	151
6.6.1.2	Negative Zukunftsprognose	152
6.6.1.3	Betriebliche Auswirkungen	154
6.6.1.4	Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten	154
6.6.2	Zur Verteilung der Informationslasten bei der krankheitsbedingten Kündigung	155
6.6.2.1	Informationslasten hinsichtlich der Fehlzeiten	155
6.6.2.2	Informationslastverteilung bei der Prognose	155
6.6.2.3	Informationslasten für die betrieblichen Erfordernisse	157
6.6.2.4	Informationslasten für anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten	157
6.6.3	Zwischenergebnis: Der Einsatz des Beweislastmechanismus bei der krankheitsbedingten Kündigung	158
6.7	Würdigung des Einsatzes des Beweislastmechanismus zur Gestaltung der informationellen Rahmenbedingungen beim arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz	159
6.7.1	Grundprinzipien der von der herrschenden Meinung befürworteten Gestaltung der Informationsstruktur	161
6.7.1.1	Gesichtspunkte der Normtheorie	161
6.7.1.2	Das Kriterium der Sachnähe oder des Gefahrenbereichs	161
6.7.1.3	Das Prinzip der Vermeidung von Negativdarlegungen	162
6.7.1.4	Das Kriterium der Wahrscheinlichkeit	163
6.7.2	Die Anwendung dieser vier Grundprinzipien in Rechtsprechung und Lehre	163
6.7.2.1	Verstöße gegen den beweisrechtlichen Sphärengedanken	164
6.7.2.2	Verstöße gegen die Kriterien der Normtheorie	164
6.7.2.3	Verstöße gegen das Kriterium der Vermeidung von Negativdarlegungen	165
6.7.2.4	Verstöße gegen das Wahrscheinlichkeitskriterium	166
6.7.3	Zusammenfassende Würdigung	166
6.8	Der verbleibende Informationsbedarf des Arbeitnehmers und die anderen Strategien zur Gestaltung der informationellen Rahmenbedingungen	169
6.8.1	Der verbleibende Informationsbedarf	170

6.8.2	Zum ergänzenden Einsatz der beiden anderen Lösungsstrategien	171
6.8.2.1	Pflicht zur Mitteilung der Kündigungsgründe	172
6.8.2.2	Die Unterrichtungspflicht nach § 81 BetrVG	173
6.8.2.3	Die Unterrichtungspflicht nach § 110 BetrVG	174
6.8.2.4	Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG	175
6.8.2.5	Kündigungseinspruch nach § 3 KSchG	177
7.	Materiellrechtliches Modell: Der Einsatz arbeitsrechtlicher Auskunftsansprüche zur Gestaltung der Informationsbeziehungen	179
7.1	Informationsansprüche im Arbeitsrecht	180
7.1.1	Auskunftspflichten des Arbeitgebers/Unternehmers gegenüber staatlichen Stellen und Öffentlichkeit	181
7.1.1.1	Informationspflichten gegenüber Behörden	181
7.1.1.2	Angaben gegenüber der Öffentlichkeit	183
7.1.2	Auskunftspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern	184
7.1.2.1	Informationspflichten im Zusammenhang der Durchführung des Arbeitsverhältnisses	184
7.1.2.2	Informationspflichten gegenüber der Betriebsöffentlichkeit aller beschäftigten Arbeitnehmer	185
7.1.3	Auskunftspflichten des Arbeitgebers/Unternehmers gegenüber dem Betriebsrat und dem Wirtschaftsausschuß	185
7.1.3.1	Allgemeine Grundregel zur Information des Betriebsrats	186
7.1.3.2	Spezielle Informationspflichten in bestimmten Aufgabenbereichen des Betriebsrats	186
7.1.3.3	Die Informationsrechte des Wirtschaftsausschusses	188
7.1.3.4	Informationsschranken und Geheimhaltung	189
7.1.3.5	Sanktionierung von Verstößen	190
7.1.4	Auskunftspflichten des Unternehmers gegenüber dem Aufsichtsrat und seinen Arbeitnehmervertretern	191
7.1.4.1	Informationsrechte des Aufsichtsrats	191
7.1.4.2	Informationsschranken und Geheimhaltung	193
7.1.4.3	Zur Sanktionierung von Verstößen	193
7.1.5	Informationsansprüche des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern oder Betriebsrat	194
7.2	Zum weiteren Gang der Untersuchung: Informationsproblematik bei Planungsprozessen	196
7.3	Informationsbedarf in Abhängigkeit von Prämissen, Struktur und Ablauf von Planungsprozessen	197

7.3.1	Beteiligung undeteiligungsformen der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung an Planungsprozessen	198
7.3.2	Strukturen von Planungsprozessen in Betrieb und Unternehmen .	199
7.3.2.1	Die Teilpläne und deren Interdependenz	200
7.3.2.2	Ungewißheit als Grundproblem jeglicher Planung	202
7.3.3	Zum Ablauf von Planungsprozessen	205
7.4	Die Gestaltung der Informationsbeziehungen bei Planungspartizipation durch den Einsatz des materiellrechtlichen Modells	209
7.4.1	Der Umfang der Informationsverpflichtung des Arbeitgebers . .	211
7.4.1.1	Umfassende Information nach der Grundregel des § 80 II 1 BetrVG	211
7.4.1.2	Umfassende Information nach den konkretisierenden Regelungen für einzelne Aufgabenbereiche	214
7.4.2	Die Vorlegung von Unterlagen	217
7.4.2.1	Grundsätze der Vorlage von Unterlagen an den Betriebsrat . . .	217
7.4.2.2	Die Besonderheiten beim Wirtschaftsausschuß und bei der Personalakte	219
7.4.3	Die Rechtzeitigkeit der Information	222
7.4.3.1	Maßgebliche Gesichtspunkte für die Rechtzeitigkeit	222
7.4.3.2	Rechtzeitige Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses	224
7.4.3.3	Rechtzeitige Unterrichtung über geplante Maßnahmen, § 111 BetrVG	225
7.4.3.4	Rechtzeitige Unterrichtung über die Planung, §§ 90, 92 BetrVG .	227
7.4.3.5	Schlußfolgerungen aus den Regelungen zum Informationszeitpunkt für das materiellrechtliche Modell	229
7.4.4	Die Sanktionierung von Verstößen	229
7.4.4.1	Rechtstatsächliches Material zum Sanktionssystem	230
7.4.4.2	Schlußfolgerungen für den Einsatz des materiellrechtlichen Modells	232
7.5	Interne Kommunikation der Informationsadressaten und Schutz der Geheimsphäre in Betrieb und Unternehmen	233
7.5.1	Zur Reichweite der Verschwiegenheitspflichten der Informationsadressaten	234
7.5.1.1	Geheimhaltung im Rahmen der Betriebsverfassung	234
7.5.1.2	Geheimhaltung beim Aufsichtsrat	236
7.5.2	Interne Kommunikation zwischen zur Verschwiegenheit verpflichteten Organen	240
7.5.2.1	Informationsweitergabe von Betriebsrat oder Wirtschaftsausschuß an den Aufsichtsrat	241
7.5.2.2	Informationsweitergabe vom Aufsichtsrat an den Betriebsrat . . .	241
7.5.2.3	Informationsweitergabe vom Aufsichtsrat an den Wirtschaftsausschuß	244

7.5.3	Zugrundeliegende Deutungsmuster der Informationsbeziehungen und Schlußfolgerungen für die materiellrechtliche Strategie	245
7.6	Würdigung des Einsatzes der materiellrechtlichen Strategie zur Gestaltung der informationellen Rahmenbedingungen bei Planungsprozessen	248
8.	Zusammenfassung der Ergebnisse	250
	Literaturverzeichnis	253

1. Einführung

Wissen ist Macht – so lautet eine gängige Redensweise. Ob sie immer zutrifft, ist fraglich. Im Arbeitsleben jedenfalls beschreibt sie eine häufig unumstößliche Tatsache. Sind im Betrieb oder Unternehmen mehrere zur Mitwirkung bei einer Entscheidung, bei einem Planungsprozeß oder bei der Durchsetzung einer Maßnahme berufen, so hat derjenige, der rechtzeitig im Besitz der einschlägigen Informationen ist, fast immer größere Chancen, sich entsprechend einzustellen und seine Pläne und Interessen durchzusetzen. Das ist plausibel. Wer von den relevanten Kommunikationskanälen ausgeschlossen ist und keine anderweitigen Informationsquellen besitzt, wird trotz allergrößter Mühe bei der Darlegung seiner Argumente häufig vor vollendeten Tatsachen stehen und Entscheidungen nicht mehr in seinem Sinne beeinflussen können.

1.1 Das Problem der informationellen Grundstrukturen in Betrieb und Unternehmen

Quelle von Auseinandersetzungen werden informationelle Rahmenbedingungen von Entscheidungssituationen deshalb so lange kaum sein, als allen zu der Mitwirkung bei einer bestimmten Entscheidung Berufenen der gleiche Zugang zu den relevanten Informationen offensteht. Im Arbeitsleben ist dies aber grundsätzlich gerade nicht der Fall. In Unternehmen und Betrieb, bei der arbeitsteiligen Produktion von Gütern und Dienstleistungen liegt der Hort aller Informationen bei der Unternehmensleitung, beim Vorstand, beim Management. Hier laufen sämtliche Kommunikationskanäle zusammen, hier stehen die Daten und Ergebnisse des betrieblichen Rechnungswesens zur Verfügung, hier werden alle relevanten Unternehmensdaten analysiert und aufbereitet.

Alle nicht der Unternehmensleitung zuzurechnenden Entscheidungs-, Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsträger sowie die Aufsichts- und Kontrollinstanzen, selbst der Abschlußprüfer und das Finanzamt sind für ihre Tätigkeit auf die Bereitstellung der benötigten Informationen durch diese Instanz angewiesen. Damit ist vor allem ein Konflikt um die Gewinnung und Erhaltung der informationellen Basis der Artikulation – und im Streitfalle der Durchsetzung – der Interessen der Arbeitnehmerseite vorgezeichnet. Dieser Konflikt betrifft insbesondere die Tätigkeit der Mitbestimmungsträger bei der Wahrnehmung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Rahmen der gesetzlichen Mitbestim-

mungsinstitutionen, seien es die Betriebsräte im Rahmen der Betriebsverfassung oder die Arbeitnehmervereiner im Aufsichtsrat im Rahmen der wirtschaftlichen Mitbestimmung auf Unternehmensebene. Dieser Konflikt betrifft aber auch den einzelnen Arbeitnehmer als Vertragspartei des Arbeitsvertrages, soweit er im Einzelfall seine Interessen zum Tragen bringen will, sei es beispielsweise im Streit um eine innerbetrieblich angeordnete Umsetzung, eine Änderungskündigung oder die soziale Rechtfertigung einer Kündigung aus betrieblichen Gründen.

Damit stellt sich die Frage, von wem und wie diese Personen bzw. Funktionsträger die notwendigen Informationen erhalten, um die in ihrem Interesse normierten Schutzrechte bzw. die ihnen übertragenen Partizipationsaufgaben auch effektiv wahrnehmen zu können. Die vorliegende Arbeit will diese Frage der Bewältigung strukturell bestehender Informationsdefizite im Arbeitsleben näher untersuchen, um dadurch einen Beitrag zur juristischen Aufarbeitung und zur Strukturierung der juristischen Diskussion zu leisten. Sie soll – soweit möglich – die unterschiedlichen Strategien denkbarer juristischer Lösungsansätze für diese informationelle Problematik aufzeigen und in ihrer je spezifischen Wirkungsweise und Leistungsfähigkeit transparent machen.

1.2 Informationelle Aspekte im Prozeß

Für den Juristen kommen zunächst die *Folgen* solcher Informationsdefizite ins Blickfeld, wenn nämlich im Konfliktfall um die Durchsetzung bestimmter Rechtspositionen oder um die Zulässigkeit bestimmter Handlungen gestritten wird. Dies lenkt den Blick zunächst auf den Prozeß, in dem diese Schutzrechte und Partizipationsaufgaben ja verwirklicht, rechtlich durchgesetzt werden. Hier ist die entscheidende Frage, wie oder ob überhaupt für die einzelnen Schutzrechtsadressaten bzw. die Partizipationsträger eine ausreichende informationelle Basis zur Wahrnehmung und zur prozessualen Durchsetzung ihrer Rechte bzw. Aufgaben abgesichert ist und wer gegebenenfalls welche Informationen in einen Prozeß einzuführen oder zu beweisen hat.

Die informationellen Rahmenbedingungen im deutschen Zivilprozeß werden von einigen wesentlichen Grundsätzen gesteuert, die traditionell den deutschen Zivilprozeß beherrschen: Es sind dies die Maximen der Parteiherrschaft und des Beibringungsgrundsatzes bzw. der Verhandlungsmaxime. Der Zivilprozeß – und von ihm abgeleitet der arbeitsgerichtliche Prozeß – ist danach zu allererst einmal Parteiprozeß; im Spannungsfeld zwischen Richtermacht und Parteiautonomie entscheidet sich die deutsche ZPO grundsätzlich für die freie Verantwortung der Parteien. Den Parteien obliegt es damit, durch ihre Anträge den Rahmen des Streitgegenstandes zu bestimmen, den Prozeßstoff durch entsprechenden Sachvortrag beizubringen und Beweismög-

lichkeiten durch Beweisangebote zu eröffnen. Ganz offensichtlich bricht sich die in dieser Arbeit verfolgte Problematik eines strukturell angelegten Informationsdefizits einer der beiden Vertragsparteien des Arbeitsverhältnisses schon an diesen (traditionellen) Grundprinzipien der prozessualen Informationsbeziehungen.

Dieses Grundverständnis eines von den Parteien beherrschten und gestalteten Zivilprozesses hat sich trotz verschiedenster Einschränkungen im Detail und teilweise heftiger Angriffe bis heute über alle gesellschaftlichen Wandlungen seit dem ersten Erlaß der Zivilprozeßordnung im Rahmen der Reichsjustizgesetzgebung von 1879 gehalten. Es steht in der Folge einer liberalistischen Rechts- und Gesellschaftstheorie mit ihren Eckpfeilern eines individuellen Freiheitsdenkens im Verhältnis von Gesellschaft und Staat sowie der Garantie von Eigentumsfreiheit und Privatautonomie der Rechtssubjekte. Das wirtschaftliche Leitbild ist eine freie Marktgesellschaft basierend auf der Chance zu freier Konkurrenz, zu Informations- und Machtgleichheit für alle Marktteilnehmer.

Immer mehr Stimmen werden laut, die entgegen einer weitgehenden Überlassung der Prozeßherrschaft an die Parteien der Stärkung der Rolle des Richters auch im Zivilverfahren das Wort reden. Er soll eingebunden werden in die Verantwortung für die Durchsetzung, für die Verwirklichung materieller Gerechtigkeitsaspekte im prozessualen „Kampf“ der Parteien. In den Vordergrund der Diskussionen tritt zunehmend, daß das Zivilverfahren vor allem praktischen Zwecken dient, daß es die Frage nach der Verwirklichung der gesetzlich normierten Ordnungsvorstellungen des materiellen Rechts in der gesellschaftlichen Realität zu beantworten hat. Prozeßleitung wird dabei nicht nur als ein technischer Parameter des Verfahrens gesehen, sondern die Frage wird gestellt, inwieweit richterliche Prozeßleitung letztlich ebenso eine wesentliche Determinante der Entscheidungsfindung ist, wie die materiell-rechtliche Seite der richterlichen Urteilsbildung. Richterliche Prozeßleitung bezieht dabei genauso die Gestaltung des äußeren Verfahrensgangs ein, wie die richterliche Aufklärungsarbeit und die Ermittlungstätigkeit hinsichtlich des tatsächlichen Lebensvorgangs, der – von den Parteien kontrovers vorgebracht – den Ausgangspunkt der zur Entscheidung anstehenden Konflikte darstellt. Diese Einschätzung reflektiert wohl am treffendsten den Wandel der Aufgabenstellung (und damit der Forschungsinteressen) im Bereich des Zivil- und Arbeitsgerichtsverfahrens.

Andere Gesichtspunkte kommen hinzu: Je vielfältiger die Aufgabenstellung, je komplexer die Struktur, je variantenreicher das Steuerungspotential, desto wichtiger werden naturgemäß die informationellen Rahmenbedingungen – das Problem der Verfügbarkeit und Aufarbeitung relevanter Informationen, der Erfassung von Lebenssachverhalten im Rechtsstreit, der Schaffung und Erhaltung des Überblicks, des Durchblicks. Auf den einzelnen Bürger,