

## Sozialplan

§§ 111 ff. BetrVG, 37 GmbHG, Gesetz über Spaltung von Treuhandunternehmen

### Abschluß von Sozialplänen in den neuen Bundesländern Durchgriffshaftung der Treuhandanstalt

1. Die Vertretungsbefugnis des GmbH-Geschäftsführers umfaßt auch den Abschluß von Sozialplänen. Eine Einschränkung kann nur durch den Gesellschaftsvertrag oder durch wirksamen Gesellschafterbeschuß erfolgen und wirkt lediglich im Innenverhältnis Gesellschaft/Geschäftsführer. Der Betriebsrat muß sie nur dann gegen sich gelten lassen, wenn er sie positiv kennt oder wenn sie den Umständen nach „evident“ ist.

2. Wird eine Gesellschaft stillgelegt, so kann für die Dotierung des Sozialplans auf das Anlagevermögen zurückgegriffen werden. Auch die Erlöse aus der Veräußerung von Betrieben und Betriebsteilen müssen herangezogen werden. Gegebenenfalls kommt die Aufnahme eines Bankkredits in Betracht.

3. Tarifverträge können den Abschluß von Sozialplänen nicht hindern. Gegen den zwischen der HBV und der Gesellschaft zur Privatisierung des Handels (GPH) am 28. 1. 1991 abgeschlossenen Tarifvertrag bestehen außerdem rechtliche Bedenken.

4. Die Treuhandanstalt unterliegt den Vorschriften des Konzernrechts; bei den ihr gehörenden Unternehmen können vergleichbare Interessenkonflikte wie bei einem Konzern mit privater Spitze auftreten. Die Treuhandanstalt bildet gemeinsam mit ihren Handelsunternehmen einen sogenannten qualifizierten faktischen Konzern.

5. Die Treuhandanstalt haftet unmittelbar für Ansprüche aus wirksam zustande gekommenen Sozialplänen, wenn die Arbeitgebergesellschaft zahlungsunfähig ist. Die Grundsätze der sogenannten Autokran-Entscheidung des BGH finden Anwendung. Nach § 242 BGB ist auch der Fall einbezogen, daß durch eine von der Treuhandanstalt geschaffene Rechtsunsicherheit die Bedienung der Sozialplanansprüche zweifelhaft geworden ist.

6. Das Gesetz über die Spaltung der von der

Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen (SpTrUG) kann nicht dazu verwendet werden, das Grundvermögen von 139 Gesellschaften auf zwei neugeschaffene Unternehmen zu übertragen und alle übrigen Aktiva und Passiva einschließlich der Arbeitsverhältnisse auf eine dritte Gesellschaft zu übertragen. Ein entsprechender Spaltungsbeschuß ist nichtig; außerdem verstößt die Trennung von Arbeitskräften und Betriebsvermögen gegen § 613 a BGB.

(Leitsätze des Bearbeiters)

Kreisgericht Erfurt,  
4. Kammer für Arbeitsrecht,  
Urteil vom 29. 7. 1991 — 4 CA 789/91 —

### Sachverhalt

Die aus einem VEB hervorgegangene Erfurter Industriewaren GmbH (im folgenden: Eiwa) gehört zu 100 % der Treuhandanstalt in Berlin. Sie betrieb im Erfurter Raum insgesamt 70 Ladengeschäfte, in denen sie insbesondere Bekleidung und Schuhe, aber auch andere Industriewaren verkaufte. Die DM-Eröffnungsbilanz zum 1. 7. 1990 wies ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen aus. Es besaß Immobilien im Wert von über 20 Mio. DM, Vorräte in Höhe von 7 Mio. DM, sonstige Vermögensgegenstände in Höhe von 11,7 Mio. DM und Bankguthaben von knapp 1 Mio. DM. Auf der Passivseite standen Verbindlichkeiten in Höhe von 18,7 Mio. DM sowie Rückstellungen von 5,7 Mio. DM.

Am 9. 10. 1990 gründete die Treuhandanstalt die Gesellschaft zur Privatisierung des Handels mbH (GPH), die am 15. 10. 1990 ins Handelsregister eingetragen wurde. Sie sollte namens und für Rechnung der Treuhandanstalt die dieser gehörenden Handelsbetriebe (also auch die Eiwa) veräußern, verpachten, anderweitig verwerten oder stilllegen. In einem Rundschreiben der Treuhandanstalt vom 10. 10. 1990 wurden allen Geschäftsleitungen Maßnahmen verboten, die die späteren Privatisierungsentscheidungen der GPH gefährden könnten. Insbesondere wurden Verträge mit einer längeren Laufzeit als 6 Monate untersagt.

Am 1. 11. 1990 schlossen der Geschäftsführer und der Betriebsrat der Eiwa einen Sozialplan ab. Dieser hatte — unter der später eingetretenen Voraussetzung, daß alle 243 Arbeitnehmer entlassen würden — ein Gesamtvolumen von ca. 2,3 Mio. DM. Die Abfindungshöhe errechnete sich nach der bekannten Formel Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Monatsbruttolohn, geteilt durch 90. Der Monatsbruttolohn war nur bis maximal 2700 DM zu berücksichtigen. Für jedes unterhaltsberechtig-

Gesunde  
Eröffnungsbilanz

Privatisierung  
beschuß

Sozialplan

te Kind sollte sich der Divisor 90 um 5, bei Vorliegen von Schwerbehinderung sollte er sich um 10 ermäßigen. Außerdem war für alle Vollzeitkräfte ein Grundbetrag von 2000 DM, für Teilzeitkräfte von 1500 DM vorgesehen.

Von den 70 Geschäftslokalen der Eiwa wurden im ersten Halbjahr 1991 insgesamt 46 veräußert; der Erlös in Höhe von 4,41 Mio. DM wurde auf ein zentrales Konto der Treuhandanstalt überwiesen. Die restlichen Geschäfte wurden stillgelegt. Ende Juni 1991 stellte die Eiwa ihre Geschäftstätigkeit ein. Zum Stichtag 30. 6. 1991 wurde ein „Finanzstatus“ erstellt. Dabei wurde der Finanzierungsbedarf für einen Sozialplan mit 1,3 Mio. DM veranschlagt. Unter Hinzurechnung der bei der Eiwa verbliebenen Immobilien ergab sich ein Überschuß in Höhe von 20,3 Mio. DM.

Die Rest-Eiwa sollte in gleicher Weise wie die übrigen 138 der Treuhandanstalt gehörenden Rest-Handelsunternehmen einer „verschmelzenden Aufspaltung“ unterworfen werden. Die Treuhandanstalt machte sich dabei das neugeschaffene „Gesetz über die Spaltung der von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen“ vom 5. April 1991 (BGBl. I, 854) zunutze. Dem notariell beurkundeten „Spaltungsplan“ entsprechend sollten drei neue Gesellschaften entstehen: Die sogenannte EXHO, der alle für den Betrieb von Handels- und Gastronomiebetrieben notwendigen Grundstücke und Gebäude gehören sollten, die sogenannte FREHO, die alle übrigen Grundstücke und Gebäude wie Lager, Betriebsakademien und Ferienheime erhalten sollte sowie schließlich die sogenannte DUHO, auf die alle übrigen Aktiva und Passiva übergehen sollten. Auch das Vermögen der Eiwa sollte in dieser Weise aufgeteilt werden. Nachdem der Spaltungsplan am 24. 6. 1991 ins Handelsregister eingetragen wurde, faßte die Treuhandanstalt am 25. 6. 1991 den sogenannten Spaltungsbeschluß. Mit seiner Eintragung ins Handelsregister treten die im Spaltungsbeschluß vorgesehenen Rechtsfolgen automatisch ein; die ursprüngliche Gesellschaft gilt als aufgelöst, ohne daß es einer ausdrücklichen Löschung im Handelsregister bedarf. Im Zeitpunkt der Entscheidung des Kreisgerichts Erfurt war diese Eintragung in bezug auf die Eiwa noch nicht erfolgt.

Trotz der relativ günstigen wirtschaftlichen Lage der Eiwa wäre ein vergleichbarer Sozialplan wie am 1. 11. 1990 nicht mehr zustande gekommen. Durch Rundschreiben vom 18. 11. 1990 hatte die Treuhand festgelegt, daß das Anlage- insbesondere Immobilienvermögen einzelner Gesellschaften nicht für Sozialpläne verwendet werden dürfe; außerdem dürften die Leistungen 25 Prozent eines Monatsgehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit nicht übersteigen. Am 6. 12. 1990 wurde der Abschluß von Sozialplänen generell von der Geneh-

migung der GPH abhängig gemacht, das heißt praktisch ausgeschlossen. Als Ersatz wurde zwischen der Gewerkschaft HBV und der GPH am 28. 1. 1991 ein Tarifvertrag abgeschlossen, der u. a. für den betriebsbedingten Verlust des Arbeitsplatzes Abfindungsansprüche in Höhe von 25 Prozent des tariflichen Bruttomonatseinkommens pro anrechnungsfähigem Beschäftigungsjahr vorsah („Billigtarif“).

Die Klägerin, die seit 17 Jahren bei der Eiwa beschäftigt war, wurde im Januar 1991 zum 31. 7. 1991 gekündigt. Aufgrund des Sozialplans steht ihr ein Abfindungsanspruch in Höhe von 13 205,36 DM zu. Auch die übrigen betroffenen Arbeitnehmer erhoben Klage.

In der mündlichen Verhandlung vom 2. 7. 1991 erklärte der Prozeßvertreter der Eiwa, diese würde wegen der „verschmelzenden Aufspaltung“ nicht mehr existieren. Der Geschäftsführer sei überdies am 1. 11. 1990 nicht mehr zum Abschluß eines Sozialplans berechtigt gewesen. Dieser sei außerdem wirtschaftlich nicht tragbar. Wegen des ungewissen Schicksals der Eiwa erweiterte die Klägerin ihre Klage auf die Treuhandanstalt, die GPH und die DUHO.

### Entscheidungsgründe

Das Kreisgericht stellte zunächst fest, daß die Eiwa noch existierte (und deshalb auch verklagt werden konnte), da der Spaltungsbeschluß noch nicht im Erfurter Handelsregister eingetragen worden war. Die Einstellung des Geschäftsbetriebs bringt als solche — wie allgemein bekannt — eine juristische Person nicht zum Verschwinden.

Aus dem vorgetragenen Tatsachenmaterial war auch nicht ersichtlich, daß der Geschäftsführer schon am 1. 11. 1990 keinen Sozialplan mehr abschließen konnte und daß dies für den Betriebsrat evident war. Das Rundschreiben der Treuhandanstalt vom 10. 10. 1990 hätte die Vertretungsbefugnis des Geschäftsführers nach §§ 35 Abs. 1, 36 GmbHG nur dann beschränkt, wenn es auf einem Beschluß beruht hätte, der von der Treuhandanstalt als Alleingesellschafterin der Eiwa gefaßt worden wäre. Davon konnte aber nicht die Rede sein. Ausdrücklich hebt das Kreisgericht Erfurt hervor, daß die Treuhandanstalt mit Hilfe von Weisungen nicht die §§ 111, 112 BetrVG aushebeln könne: Möglich sei allenfalls, einen einvernehmlichen Sozialplan zu verhindern, nicht aber einen den Vorstellungen der Treuhand widersprechenden Einigungsstellenspruch. Ausdrücklich wird in diesem Zusammenhang auch auf § 119 BetrVG verwiesen, der die bewußte Behinderung der Betriebsratstätigkeit unter Strafe stellt.

Selbst wenn der Geschäftsführer intern gebunden gewesen wäre — das Rundschreiben vom 10. 10.

**Treuhandweisungen stehen nicht über dem Gesetz**

1990 hatte Rechtsgeschäfte mit Wirkung für mehr als 6 Monate von der Genehmigung der Treuhand abhängig gemacht —, war dies jedenfalls dem Betriebsrat nicht bekannt. Er war auch nicht verpflichtet, über diese Frage Erkundigungen einzuziehen. Ohne Bedeutung sei es, wenn die Beklagtenseite darauf verweise, im „Neuen Deutschland“ und in der Zeitung „Der Morgen“ sei von entsprechenden Beschränkungen der Abschlußvollmacht berichtet worden; beide Zeitungen seien keine Pflichtlektüre für Betriebsräte. Schließlich sei das Rundschreiben vom 10. 10. 1990 formal fehlerhaft gewesen, da es entgegen der Satzung der Treuhand nur von einer Person unterschrieben war.

**Sozialplanpflichtiger Tatbestand**

Am 1. 11. 1990 bestand auch ausreichender Anlaß für den Abschluß eines Sozialplans. Eine „geplante Betriebsänderung“ liegt auch dann vor, wenn der Alleingesellschafter entsprechende Vorstellungen entwickelt und wenn noch nicht völlig sicher ist, ob diese auch realisiert werden. Es handelte sich daher um einen echten Sozialplan, für den der Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG nach § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG nicht gilt. Anders wäre es eventuell bei einer freiwilligen Abmachung nach § 88 BetrVG gewesen; sie wäre u. U. durch den Tarifvertrag vom 28. 1. 1991 ausgeschlossen worden. Hilfsweise wird darauf verwiesen, daß seine Rechtswirksamkeit für die Eiwa und andere Handelsunternehmen nach dem vorgetragenen Tatsachenmaterial zumindest zweifelhaft sei. Unterschrieben habe der Geschäftsführer der GPH. Da diese kein Arbeitgeberverband sei, könne eine Bindung der einzelnen Gesellschaften (und damit auch der Eiwa) nur aufgrund einer Vollmacht entstehen, die diese erteilt hätten. Dafür bestünden aber keinerlei Anhaltspunkte. Möglich wäre deshalb allenfalls eine nachträgliche Genehmigung nach § 177 BGB, die im vorliegenden Fall gleichfalls nicht ersichtlich sei.

Der Sozialplan stoße auch nicht auf inhaltliche Bedenken. Im Individualverfahren, also aufgrund der Klage eines einzelnen Arbeitnehmers, könne grundsätzlich nicht überprüft werden, ob das Gesamtvolumen des Sozialplans angemessen sei oder nicht. Auch eine Nichtigkeit nach § 134 BGB scheidet aus. Sie könnte eventuell darin liegen, daß die vom Treuhandgesetz gewollte Privatisierung behindert würde. Dafür fehlten aber entgegen der Auffassung der Arbeitgeberseite alle Anhaltspunkte. Bei der Liquidation eines Unternehmens müsse ein angemessener Anteil des Betriebsvermögens für den Sozialplan bereitgestellt werden. Insbesondere seien auch Veräußerungserlöse und Grundstücke einzubeziehen. Die Politik der Treuhandanstalt, das Sozialplanvolumen möglichst zu beschränken, könne die §§ 111, 112 BetrVG nicht außer Kraft setzen. Mit deutlich kritischem Unter-

**Auch Grundstücke müssen für Sozialplanlasten zur Verfügung stehen**

ton wird vermerkt, durch die Ausgestaltung des Verfahrens arbeite die Treuhand darauf hin, daß die durchschnittliche Abfindung 5000 DM (und damit den Satz für notleidende Betriebe) nicht übersteige. Dies laufe bei einer durchschnittlichen Beschäftigungszeit von 16 Jahren auf einen Abfindungsbetrag von 312,50 DM pro Beschäftigungsjahr hinaus. Die Praxis der Treuhand unterliege auch rechtspolitischen Bedenken, da sie die Identifikation der betroffenen Bürger mit der neuen Ordnung erheblich einschränken könne.

Für die Ansprüche aus dem Sozialplan haftet nicht nur die Eiwa, sondern auch die Treuhandanstalt als Alleingesellschafterin. In Übereinstimmung mit der neuesten Rechtsprechung des BAG (NZA 1991, 681) wendet das Kreisgericht Erfurt die in der sogenannten Autokran-Entscheidung des BGH (BGHZ 95, 330 ff.) entwickelten Grundsätze entsprechend an. Danach haftet der beherrschende (Allein-)Gesellschafter in analoger Anwendung des § 303 AktG für die Verbindlichkeiten der abhängigen Gesellschaft, sofern beide einen sogenannten qualifizierten faktischen Konzern bilden. Um zu einem solchen Ergebnis zu kommen, mußten verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein.

Die entsprechende Anwendung konzernrechtlicher Vorschriften (und die sich daraus ergebende „Durchgriffshaftung“ gegenüber der „Spitze“) ist zum einen nur dann möglich, wenn die Treuhand trotz ihrer Rechtsform als Anstalt des öffentlichen Rechts als „Unternehmen“ im Sinne der Konzerndefinition nach §§ 15 ff. AktG angesehen werden kann. Das Kreisgericht Erfurt stellte im Anschluß an die Veba-Gelsenberg-Entscheidung des BGH (BGHZ 69, 334 ff.) darauf ab, ob der (Allein-)Gesellschafter in anderen Gesellschaften unternehmerische Interessen verfolgt, die in Widerspruch zu den Interessen des in Frage stehenden Unternehmens (hier der Eiwa) treten können: Die Gefahr einer Steuerung in fremdem Interesse sei zentraler Anknüpfungspunkt für die konzernrechtlichen Schutzvorschriften. Ein solcher Interessenkonflikt ist ersichtlich auch im Rahmen der Privatisierungspolitik der Treuhand denkbar, da beispielsweise der Verkauf einer bestimmten Firma dadurch erleichtert werden kann, daß eine andere bewußt verkleinert oder liquidiert wird. Wörtlich führt das Kreisgericht Erfurt hierzu aus: „Es kann dabei durchaus sein, daß in bezug auf noch in Treuhandbesitz befindliche Konkurrenzunternehmen mögliche, aber marktpolitisch oder aus anderen wirtschaftlichen Interessen nicht erwünschte Beteiligungen oder Übernahmen durch anderweitige Interessenten, die zur Sicherung des Fortbestands dieser Unternehmen, jedenfalls aber zur Sicherung ihrer Gläubiger besser geeignet sind als die Stilllegung, nicht zustandekommen. Dann tritt aber genau der Fall ein, in dem bei einer GmbH

**Treuhand verpflichtet Integration der neuen Bundesbürger**

**Beherrschender Gesellschafter haftet unter Umständen unmittelbar**

**Widerspruch zwischen Interessen von Gesellschaft und Einzelunternehmen**

die Selbständigkeit nur noch eine formale Hülle und die im GmbHG vorausgesetzte Ausrichtung der verschiedenen Interessen in einer selbständigen GmbH auf das gemeinsame Ziel einer erfolgreichen Geschäftstätigkeit dieser GmbH nicht gegeben ist...". Auch die Gemeinwohlorientierung der Treuhand ändert daran nichts.

Die Treuhandanstalt ist auch „herrschendes“ Unternehmen; bei Alleingesellschaftern ist dies immer anzunehmen.

Entscheidend war die dritte Voraussetzung, das Vorliegen einer dauernden und umfassenden Einflußnahme auf die Geschäftsführung des abhängigen Unternehmens. Nur wenn dies belegt werden kann, kommt eine konzernrechtliche Haftung in Betracht; der bloße Mehrheitsbesitz reicht hierfür nicht aus. Aus dem vorgetragenen durchaus „treuhandtypischen“ Tatsachenmaterial ergaben sich eindeutige Rückschlüsse: Im Geschäftsführervertrag hatte sich die Treuhand eingehende Genehmigungsvorbehalte ausbedungen. Durch Beschluß vom 31. 1. 1991 hatte sie überdies die beiden Geschäftsführer der GPH zu Geschäftsführern aller ihr gehörenden Handelsunternehmen (und damit auch der Eiwa) gemacht, doch war dieser Beschluß aus ungeklärten Gründen noch nicht im Handelsregister eingetragen. Die finanzpolitischen und geschäftlichen Möglichkeiten der Eiwa hingen von den Entscheidungen der Treuhand ab; dasselbe galt von der Veräußerung einzelner Ladengeschäfte, zumal der Erlös auf ein zentrales Konto der Treuhand überwiesen wurde. Auch die Entwicklung der einzelnen Betriebsstätten war detailliert von der Zentrale her gesteuert worden.

Auch im sogenannten qualifizierten faktischen Konzern scheidet die Haftung dann aus, wenn das herrschende Unternehmen belegen kann, die abhängige Gesellschaft hätte auch bei voller rechtlicher und wirtschaftlicher Selbständigkeit nicht anders gehandelt. Dies kam hier ersichtlich nicht in Betracht. Dagegen sprach schon, daß die Veräußerungserlöse in Höhe von 4,41 Mio. DM einem zentralen Konto der Treuhandanstalt gutgeschrieben wurden. Erst recht gilt dies für die sogenannte verschmelzende Aufspaltung. Bei ihr handelt es sich um eine allein im Interesse der Treuhandanstalt liegende Umstrukturierung, die die Eiwa als selbständiges Rechtsobjekt vernichtet hätte. Allerdings war der Spaltungsplan nicht durch die Vorschriften des SpTrUG gedeckt. Dieses hat den Zweck, die Aufspaltung großer Einheiten zu ermöglichen, um so die Privatisierung zu erleichtern, nicht aber wie im vorliegenden Fall drei neue „Supergesellschaften“ zu schaffen. Die Verwandlung von 139 in 3 Gesellschaften ist schon formal nicht über das neue Gesetz möglich.

Schließlich tritt die Haftung des herrschenden Unternehmens grundsätzlich nur dann ein, wenn das

abhängige Unternehmen aufgelöst oder in Konkurs gefallen ist. Im vorliegenden Fall war diese Bedingung insbesondere auf der Grundlage der Rechtsauffassung des Kreisgerichts Erfurt nicht erfüllt, da die Eiwa ja weiterbestand. Wäre umgekehrt der Spaltungsbeschluß wirksam gewesen, hätte sich die Klägerin an die DUHO wenden können. Dennoch sei die Gefahr gegeben, daß die Sozialplanansprüche letztendlich nicht mehr zu realisieren wären, könnte sich die Klägerin nicht direkt an die Treuhand halten. „Zwar geht die Kammer von der Unwirksamkeit des die Eiwa betreffenden Spaltungsakts aus, es ist jedoch in keiner Weise absehbar, daß nicht doch durch die gleichzeitig mit der Spaltung beabsichtigte, aber rechtlich hiervon zu trennende Verschmelzung mit den anderen Handels-GmbH, eine bei wem auch immer eintretende Vermögensvermischung oder durch die Schaffung von anderen Fakten, die Sozialplanansprüche letztendlich ganz oder teilweise uneinbringlich sein können. Dabei ist auch zu beachten, daß das Stammkapital der DUHO nur 50 000 DM beträgt und die eigentlichen Vermögenswerte der Eiwa nach den Planungen der Treuhandanstalt der EXHO und der FREHO zugeordnet sind. Die mit Sozialplanansprüchen ausgestatteten Arbeitnehmer der Eiwa sind danach durch das Verhalten der Treuhandanstalt in eine Situation geraten, in der sie praktisch von Haustür zu Haustür geschickt werden, und jeweils damit rechnen können, aufgrund irgendwelcher für sie nicht mehr beherrschbarer, vom Zufall abhängiger tatsächlicher Geschehensabläufe und Rechtsargumente weiterverwiesen zu werden. Daneben müssen sie aufgrund der Äußerung des Treuhanddirektors für Sozial- und Tarifwesen in der letzten mündlichen Verhandlung, daß man die Eiwa auch in Konkurs gehen lassen könnte, mit einem durch die Treuhandanstalt verursachten Totalausfall ihrer Forderungen rechnen. In diesem Fall verbietet es Treu und Glauben, das Risiko der Realisierbarkeit und die mit der Wirksamkeit der Spaltung verbundene rechtliche Ungewißheit über die noch bestehende Leistungsfähigkeit der Eiwa dergestalt auf die Arbeitnehmer abzuwälzen, daß diese auf Ansprüche gegen die Eiwa verwiesen werden, die nach dem gewollten Lauf der Planung der Treuhandanstalt längst aufgehört haben müßte, rechtlich zu existieren.“ Nach § 242 BGB kann sich daher die Treuhandanstalt auf den Fortbestand der Eiwa nicht berufen.

Eiwa und Treuhand haften als Gesamtschuldner; GPH und DUHO können demgegenüber nicht in Anspruch genommen werden, da es insoweit an einer Rechtsgrundlage fehlt. Die GPH war nie Vertragspartner des Sozialplans oder Gesellschafter der Eiwa. Die DUHO ist nicht belastet, da der Spaltungsbeschluß nicht zuletzt auch wegen Verstoßes

**Politik der  
Anspruchsvereite-  
lung darf nicht  
rechtlich hono-  
riert werden**

abhängige Ein-  
nahme auf  
abhängige  
nehmen

abhängige Gesell-  
schaft hätte ohne  
Einflußnahme  
gehandelt

gegen § 613 a BGB nicht wirksam geworden ist. Nur dann aber würde die DUHO als partielle Gesamtrechtsnachfolgerin haften.

## Kurzkomentar

Die Entscheidung vermittelt einen anschaulichen Eindruck von den Schwierigkeiten, mit denen Betriebsräte in den neuen Bundesländern zu kämpfen haben. Der hier wiedergegebene Sachverhalt mag manchem Leser unnötig lang erscheinen; in Wahrheit gibt er nur die wichtigsten Fakten wieder. So spielte etwa noch die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts sowie die Frage eine Rolle, ob die zunächst angerufene Schiedsstelle die Angelegenheit zu Recht an das Kreisgericht abgegeben hatte. Der Urteilstext selbst umfaßt 40 eng beschriebene Seiten; wer nicht auch ein Stück Erfahrung im Gesellschaftsrecht hat, wird selbst als Jurist kaum auf Anhub durchsteigen.

Inhaltlich ist dem Kreisgericht Erfurt in allen wesentlichen Punkten zuzustimmen. Auch für Sozialpläne in den alten Bundesländern sind die Ausführungen zur wirtschaftlichen Vertretbarkeit von Sozialplanleistungen von großer Bedeutung (zu dieser Problematik s. Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, Hrsg., Kommentar zum BetrVG, dritte Auflage, Köln Dezember 1991, Bund-Verlag, §§ 112, 112 a). Die Anwendung der Regeln über den qualifizierten faktischen Konzern ist sorgfältig begründet und stimmt nicht nur mit der Rechtsprechung des BAG, sondern auch mit der neueren Literatur überein (vgl. Däubler, AiB 1990, 503, 506). Es dürfte einer zahlungsunwilligen Treuhand schwerfallen, sich den Argumenten des Kreisgerichts Erfurt zu entziehen. Zu ihrer Praxis finden sich im übrigen im Urteilstext deutliche Worte; die Kammer habe Zweifel, ob sich die Treuhandanstalt im Bereich eines gemeinwohlorientierten Rahmens bewege. So heißt es im einzelnen (Seite 32 f. der Urteilsausfertigung): „Der Fall der Eiwa ist nicht der einzige der Kammer bekannte Fall, in dem tendenziell durch Abführung von ... Erlösen dem Unternehmen die für die Dotierung eines Sozialplans erforderliche Liquidität entzogen ... wird.“ Folge wäre, daß entsprechend der „Gemeinsamen Erklärung“ von Treuhand und Gewerkschaften (dazu Däubler, AiB 1991, 179 ff.) lediglich die sogenannte Zweckzuwendung in Höhe von 5000 DM pro betroffenem Arbeitnehmer übrigbleibe. Nach den im Anschluß an die „Gemeinsame Erklärung“ erlassenen Richtlinien sei es den Mitarbeitern des Unternehmens praktisch unmöglich, „eine Berechnung des jeweiligen, nach den Vorstellungen der Treuhandanstalt zulässigen betrieblichen Maximalvolumens vorzunehmen, die der anschließend erforderlichen Prüfung der Treuhandanstalt standhält. Dies ist insbesondere

deshalb bedeutsam, weil die Treuhandanstalt darauf hinweist, daß bei Überschreitung des von ihr als zulässig gehaltenen Maximalvolumens nicht etwa ein entsprechender Abzug erfolgt, sondern eine ‚Zweckzuwendung‘ ganz ausgeschlossen ist. Die fehlerhafte Ausfüllung des Antrags ist insbesondere wegen der vielen, aufgrund der zeitlichen Einordnung nicht immer eindeutig bestimmbar oder aus anderen Gründen variablen Faktoren praktisch vorprogrammiert. Ebenso vorprogrammiert bzw. vom Willen der Treuhandanstalt abhängig ist die Gefahr einer Haftung der Unterzeichner des Antrags und die Gefahr der Haftung der Angestellten, die an der Ausfüllung des ... Antragsformulars mitgewirkt haben. Entsprechende Hinweise auf diese Haftung enthalten die ... den Betrieben überlassenen Erläuterungen. Es ist abzu-sehen, daß unter diesen Bedingungen weder für Betriebspartner unter sich noch im Rahmen einer Einigungsstelle ein großer Anreiz zur Vereinbarung eines Sozialplans oder der Stellung eines Antrags auf Auszahlung einer Zweckzuwendung besteht.“ Wer zuviel verlangt, erhält gar nichts und haftet noch auf Schadensersatz.

Für die Praxis der Betriebsräte ist das Urteil eine große Hilfe. Es überträgt den rechtlichen Normalstandard aus der alten Bundesrepublik in die neuen Länder und korrigiert die von der Treuhand betriebene Entwertung des Sozialplans. Den Betroffenen kann nur empfohlen werden, bestehende Sozialplanansprüche möglichst schnell gerichtlich geltend zu machen bzw. sich als Betriebsrat nicht auf die Billigbedingungen der Treuhand einzulassen. Das Urteil sagt klar und deutlich, daß für eine Einigungsstelle, die sehr schnell zusammentreten kann, die Weisungen der Treuhand unbeachtlich sind. Es lohnt sich (wieder), für sein Recht zu kämpfen.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler  
Bremen

**Treuhand-  
beschlüsse  
keine Einigungs-  
stelle**

**Zweifel an  
Gemeinwohlorien-  
tierung der Treu-  
hand**