

**Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht**

---

**Band 130**

**Interessenausgleich und Sozialplan  
unter Berücksichtigung der besonderen  
Probleme bei der Privatisierung und  
Sanierung von Betrieben in den  
neuen Bundesländern**

**Von**

**Sebastian Biedenkopf**



**Duncker & Humblot · Berlin**

**SEBASTIAN BIEDENKOPF**

**Interessenausgleich und Sozialplan unter Berücksichtigung  
der besonderen Probleme bei der Privatisierung und  
Sanierung von Betrieben in den neuen Bundesländern**

**Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht**

**Band 130**

**Interessenausgleich und Sozialplan  
unter Berücksichtigung der besonderen  
Probleme bei der Privatisierung und  
Sanierung von Betrieben in den  
neuen Bundesländern**

**Von  
Sebastian Biedenkopf**



**Duncker & Humblot · Berlin**

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**Biedenkopf, Sebastian:**

Interessenausgleich und Sozialplan unter Berücksichtigung  
der besonderen Probleme bei der Privatisierung und Sanierung  
von Betrieben in den neuen Bundesländern / von Sebastian

Biedenkopf. – Berlin : Duncker und Humblot, 1994  
(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 130)

Zugl.: Berlin, Freie Univ., Diss., 1993

ISBN 3-428-08111-0

NE: GT

Alle Rechte vorbehalten  
© 1994 Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Fotoprint: Werner Hildebrand, Berlin  
Printed in Germany  
ISSN 0582-0227  
ISBN 3-428-08111-0

## Vorwort

Diese Arbeit wurde im Sommersemester 1993 vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität Berlin als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur sind bis Juni 1993 berücksichtigt.

Angeregt und betreut hat die Arbeit Herr Professor Dr. Klaus Adomeit. Hierfür möchte ich ihm ebenso danken wie für sein großes Interesse und die Unterstützung, die mir durch ihn zuteil geworden ist. Danken möchte ich auch all denjenigen, die mir beim Erstellen dieser Arbeit mit Rat und Tat zur Seite gestanden haben.

Berlin, im März 1994

*Sebastian Biedenkopf*



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	17
<b>A. Rechtliche und wirtschaftliche Ausgangslage</b> .....	19
I. Die rechtliche Ausgangslage .....	19
1. Das Arbeitsrecht der DDR.....	19
2. Der Erste Staatsvertrag .....	20
3. Der Einigungsvertrag.....	21
II. Die wirtschaftliche Ausgangslage.....	22
1. Die Entwicklung bis 1990.....	22
a) Systemmängel.....	22
b) Geringe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.....	23
c) Der Arbeitsmarkt .....	24
2. Die Entwicklung seit 1990 .....	25
a) Allgemein.....	25
b) Der Arbeitsmarkt .....	26
c) Tarifentwicklung und Tarifkonflikt.....	27
3. Fazit .....	28
<b>B. Unterrichts- und Beratungspflichten im Fall von Betriebsänderungen</b> .....	29
I. Der sachliche Geltungsbereich von § 111 BetrVG .....	29
1. Betriebs- und Unternehmensbegriff.....	29
2. Treuhandbetriebe als Betriebe im Sinne von § 130 BetrVG ?.....	30
3. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.....	31
a) Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für Betriebe ohne Betriebsrat .	32
b) Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für Betriebe mit fünf bis zwanzig Arbeitnehmern .....	33
c) Ergebnis .....	35

4. Begriff des Arbeitnehmers .....	36
5. Das Übergangsmandat des Betriebsrats im Zuge der Entflechtung.....	37
a) Die Entstehung des Übergangsmandats .....	37
b) Umfang des Übergangsmandats.....	38
c) Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats .....	40
6. Vorhandensein eines Betriebsrats .....	40
a) Maßgeblicher Zeitpunkt .....	41
b) Übergangsbetriebsräte nach dem Einigungsvertrag.....	42
aa) Das Übergangsmandat .....	42
bb) Die Amtszeit des Übergangsbetriebsrats .....	43
II. Der Regelungsbereich von § 111 BetrVG.....	46
1. Betriebsänderung .....	46
a) Verhältnis von § 111 Satz 1 BetrVG zu Satz 2.....	46
aa) Meinungsstand.....	46
bb) Stellungnahme .....	47
cc) Ergebnis.....	49
b) Die Umwandlung als Betriebsänderung ?.....	49
c) Betriebsübergang als Betriebsänderung ?.....	50
aa) Meinungsstand.....	51
bb) Stellungnahme .....	51
cc) Das Verhältnis von § 613a BGB zu den §§ 111 ff. BetrVG.....	51
dd) Der Betriebsübergang als Betriebsänderung im Sinne von § 111 S. 2 BetrVG ? .....	53
ee) Der Betriebsübergang als Betriebsänderung im Sinne von § 111 S. 1 BetrVG ? .....	54
(1) Der Begriff der Betriebsänderung.....	54
(2) Die Möglichkeit wesentlicher Nachteile als weitere Voraussetzung.....	56
ff) Zwischenergebnis .....	57
gg) Privatisierung durch Anteilsverkauf als Betriebsänderung ?.....	57
hh) Ergebnis.....	58
d) Unternehmensspaltung und -entflechtung als Betriebsänderung ? .....	58
e) Abbau von Betriebseinrichtungen als Betriebsänderung ? .....	59
f) Personalabbau als Betriebsänderung ? .....	60
aa) § 112a Abs. 1 BetrVG .....	60
bb) Die Meßlatte des § 17 Abs. 1 KSchG .....	61

cc) Ergebnis .....	61
g) Kurzarbeit Null als Betriebsänderung ? .....	62
h) Der Wechsel von Arbeitnehmern in Beschäftigungsgesellschaften als Betriebs- änderung ? .....	64
i) Gesamtvollstreckung als Betriebsänderung? .....	64
aa) Die Regelung der Unternehmensinsolvenz im Beitrittsgebiet.....	64
bb) Der Konkursantrag als Betriebsänderung ? .....	65
cc) Ergebnis .....	67
2. Wesentliche Nachteile.....	67
a) Tatbestand .....	68
b) Einzelfälle.....	70
aa) Betriebsübergang .....	70
bb) Spaltung und Entflechtung .....	70
cc) Weitere Fälle.....	71
3. Planung der Betriebsänderung.....	71
a) Die Rechtsprechung des BAG .....	72
b) Die Meinung in der Lehre .....	72
c) Wortlaut.....	72
d) Entstehungsgeschichte.....	73
e) "Sozialer Schutzzweck" .....	74
f) Gesetzssystematik .....	74
g) Gesetzeszweck .....	76
h) Ergebnis.....	77
4. Planung und Transformation .....	78
a) Auftrag und Arbeit der Treuhandanstalt.....	79
b) Die der Treuhandanstalt zur Verfügung stehenden rechtlichen Mittel .....	81
c) Die Kollision mit der Betriebsverfassung.....	81
d) Zulässigkeit der Einschränkung des Betriebsverfassungsgesetzes ? .....	82
e) Analogie zu § 118 Abs. 1 BetrVG ? .....	83
aa) Die Regelung des § 118 Abs. 1 BetrVG .....	84
bb) Zur Analogiefähigkeit des § 118 Abs. 1 BetrVG .....	84
cc) Der Gesetzeszweck des § 118 Abs. 1 BetrVG.....	85
dd) Fehlende Grundrechtsautonomie der Treuhandanstalt .....	86
d) Ergebnis.....	86

<b>C. Interessen- und Nachteilsausgleich .....</b>	<b>87</b>
I. Der Interessenausgleich .....	87
1. Die Stellung des Interessenausgleichs in der Systematik der §§ 111-113 BetrVG.....	87
2. Voraussetzungen des Interessenausgleichs .....	88
3. Inhalt des Interessenausgleichs .....	89
4. Das Fehlen planerischer Alternativen im Beitrittsgebiet.....	89
5. Das Fehlen des klassischen Interessenkonflikts.....	90
II. Der Nachteilsausgleich .....	91
1. Der Tatbestand des Nachteilsausgleichs.....	91
2. Anforderungen an den Versuch eines Interessenausgleichs .....	92
a) Meinungsstand .....	92
b) Wortlaut und Teleologie des § 113 BetrVG .....	92
c) Die Mißbrauchsgefahr.....	93
d) Schutz der Unternehmensautonomie.....	94
e) Ergebnis .....	95
3. Kein Nachteilsausgleich bei Unterlassung aus zwingendem Grund ? .....	95
4. Abweichung von einem Interessenausgleich aus zwingendem Grund.....	96
<b>D. Der Sozialplan.....</b>	<b>99</b>
I. Der Anwendungsbereich von § 112a Abs. 2 BetrVG .....	99
1. Die Umwandlung als Neugründung im Sinne von § 112a Abs. 2 BetrVG ?.....	99
a) Meinungsstand .....	99
b) Umwandlung als rechtliche Umstrukturierung ?.....	100
c) § 112a Abs. 2 BetrVG analog ?.....	101
d) Ergebnis.....	103
2. Die Entflechtung als Neugründung im Sinne von § 112a Abs. 2 BetrVG ? .....	103
3. Privatisierung als Neugründung im Sinne von § 112a Abs. 2 BetrVG ?.....	104
a) Übertragung auf ein bestehendes Unternehmen.....	104
b) Übertragung auf ein neugegründetes Unternehmen .....	106
aa) Meinungsstand.....	106
bb) Wortlaut des § 112a Abs. 2 Satz 1 BetrVG.....	107
cc) Gesetzeszweck .....	107
dd) Widerspruch zu § 613a BGB ? .....	108

ee) Neugründung im Konzern .....	109
c) Ergebnis .....	110
4. Beschäftigungsgesellschaften als Neugründungen im Sinne von § 112 a Abs. 2 BetrVG ? .....	111
5. Die Reprivatisierung als Neugründung im Sinne von § 112a Abs. 2 BetrVG ? .....	113
a) Formen der Rückübertragung .....	113
b) Zwischenergebnis .....	114
c) Kritik .....	114
d) Analoge Anwendung des § 112a Abs. 2 BetrVG .....	115
e) Ergebnis .....	117
II. Der persönliche Geltungsbereich des Sozialplans .....	117
1. Arbeitnehmer .....	117
2. Leitende Angestellte .....	118
III. Das Sozialplanvolumen .....	119
1. Die Stellung des Sozialplans in der Systematik der §§ 111-113 BetrVG .....	120
2. Abfindungsbedarf .....	121
a) Sozialplanzweck .....	122
aa) Diskussionsstand .....	122
bb) Wortlaut .....	124
cc) Entstehungsgeschichte .....	125
dd) Gesetzssystematik .....	126
ee) Stellungnahme .....	128
(1) Betriebsverfassungsrechtliche Erklärung .....	128
(2) Ökonomische Erklärung .....	129
(3) Ergebnis .....	131
b) Wirtschaftlicher Nachteil .....	131
aa) Tatsächliche wirtschaftliche Nachteile .....	131
bb) Zulässigkeit und Notwendigkeit der Pauschalierung .....	132
cc) Ergebnis .....	132
3. Wirtschaftliche Vertretbarkeit .....	133
a) "Wirtschaftliche Vertretbarkeit" für wen ? .....	134
aa) Die verbleibenden Arbeitnehmer .....	134
bb) Eigentümer .....	135
(1) Wortlaut .....	135

(2) Gesetzssystematik.....	136
(3) Art. 14 Abs. 1 GG.....	137
(4) Ökonomische Betrachtung.....	137
(5) Ergebnis.....	138
cc) Gläubiger.....	139
b) § 113 BetrVG als Obergrenze für Sozialplanansprüche ?.....	139
c) Wirtschaftliche Vertretbarkeit und Unternehmensinsolvenz.....	140
aa) SozplKonkG.....	141
bb) Gesamtvollstreckungsordnung.....	142
d) Ergebnis.....	143
4. Mögliche Faktoren zur Ermittlung der "wirtschaftlichen Vertretbarkeit".....	143
a) Der mit der Betriebsänderung verbundene wirtschaftliche Vorteil für das Unternehmen.....	143
b) Sozialplanerhöhende Faktoren.....	144
c) Sozialplanmindernde Faktoren.....	145
IV. Das Sozialplanvolumen in Treuhandunternehmen.....	145
1. Das zugrundezuliegende Vermögen.....	145
a) Unternehmen Treuhandanstalt als Bezugsgröße ?.....	146
aa) Treuhandanstalt und Konzernrecht.....	147
bb) Kein Bemessungsdurchgriff ohne Haftungsdurchgriff.....	147
cc) Das Fehlen konzerntypischer Risiken.....	148
dd) Ergebnis.....	149
b) Die zu berücksichtigenden Vermögenswerte.....	149
2. Leistungen der Treuhandanstalt als sozialplanmindernder Faktor.....	150
a) Arten der Leistungen.....	150
b) Leistungen der Treuhandanstalt als Subventionen.....	151
aa) Subventionsbegriff.....	152
bb) Subsumtion.....	153
cc) Ergebnis.....	154
c) Leistungen der Treuhandanstalt und Unternehmensinsolvenz.....	154
V. Die Sozialplanpraxis der Treuhandanstalt.....	155
1. Mangelnde Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit von Sozialplänen in den Treuhandunternehmen.....	155
2. Tarifvertragliche Regelung.....	156

3. Die gemeinsame Erklärung.....	157
4. Treuhandrichtlinie zu Sozialplänen.....	158
5. Die Zweckzuwendung.....	159
a) Das Gebot der Gerechtigkeit.....	160
b) Die Begrenzung der Sozialplanansprüche.....	161
6. Kritik.....	162
a) Eingriff in die Betriebsautonomie ?.....	162
b) Aushebelung der Steuerungsfunktion.....	163
c) Mangelnde Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmern.....	163
d) Die Rückzahlungsverpflichtung.....	164
e) Der falsche Mitteleinsatz.....	165
f) Mögliche Alternativen.....	166
<b>E. Ergebnisse.....</b>	<b>167</b>
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>171</b>

# Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
a.a.O.	am angegebenen Ort
ABIEG	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
Abs.	Absatz
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Aktiengesellschaft
AGB	Arbeitsgesetzbuch (DDR)
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb
AktG	Aktiengesetz
Anm.	Anmerkung
AO	Abgabenordnung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbuR	Arbeit und Recht
Art.	Artikel
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BB	Der Betriebs-Berater
Beil.	Beilage
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGL	Betriebsgewerkschaftsleitung (DDR)
BGO	Betriebsgewerkschaftsorganisation (DDR)
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BR-Drucks.	Drucksache des Deutschen Bundesrates
BT-Drucks.	Drucksache des Deutschen Bundestages
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
bzw.	beziehungsweise
DAG	Deutsche Angestellten Gewerkschaft

DB	Der Betrieb
DDR	Deutsche Demokratische Republik
ders.	derselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DM	Deutsche Mark
DMBilG	D-Markbilanzgesetz
Dok.	Dokumentation
DtZ	Deutsch-deutsche Rechts-Zeitschrift
DWiR	Deutsche Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EG	Europäische Gemeinschaften
EGAktG	Einführungsgesetz zum Aktiengesetz
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EVtr	Einigungsvertrag
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f.	folgende (Seite)
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund (DDR)
ff.	folgende (Seiten)
Fn	Fußnote
GBL	Gesetzblatt (DDR)
GesO	Gesamtvollstreckungsordnung (DDR)
GG	Grundgesetz
GK	Gemeinschaftskommentar Betriebsverfassungsgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GPH	Gesellschaft zur Privatisierung des Handels mbH
h.M.	herrschende Meinung
HO	Handelsorganisation (DDR)
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
KO	Konkursordnung
KreisG	Kreisgericht
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
Mio.	Million(en)
Mrd.	Milliarde(n)
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
RdA	Recht der Arbeit
RegEntwurf	Regierungsentwurf
Rn	Randnummer

RWS	Recht Wirtschaft Steuern
S.	Satz / Seite
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
SGB	Sozialgesetzbuch
s.o.	siehe oben
SozPIKonkG	Gesetz über den Sozialplan im Konkurs- und Vergleichsverfahren
SpTrUG	Gesetz über die Spaltung der von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen
st.	ständige
StGB	Strafgesetzbuch
s.u.	siehe unten
SystDarst	Systematische Darstellung
Tab.	Tabelle
THA	Treuhandanstalt
TreuhG	Treuhandgesetz
u.	und
VEB	Volkseigener Betrieb (DDR)
VermG	Vermögensgesetz
VermRÄndG	Vermögensrechtsänderungsgesetz
vgl.	vergleiche
VIZ	Zeitschrift für Vermögens- und Investitionsrecht
WO	Wahlordnung
z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZGR	Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZPO	Zivilprozeßordnung

## Einleitung

"Mehr noch als für das in einem langen geschichtlichen Prozeß entstandene Bürgerliche Recht gilt für das Arbeitsrecht, daß es aus der Natur der Verhältnisse, aus den ökonomischen, sozialen und historischen Verhältnissen entsteht, und daß nicht umgekehrt das Arbeitsrecht diese Verhältnisse schafft" <sup>1</sup>.

Mit dem Beitritt der DDR und der Herstellung der Rechtseinheit am 3. Oktober 1990 ist das westdeutsche Arbeitsrecht in ganz wesentlichen Teilen in den neuen Bundesländer in Kraft gesetzt worden. Es ist damit auf Verhältnisse übertragen worden, die denen, aus welchen es hervorgegangen ist, in keiner Weise entsprechen. Anders als in *Ehmanns* Darstellung des Verhältnisses von Recht und Wirklichkeit hat die Einführung des westdeutschen Arbeitsrechts - insbesondere des Tarifrechts und -systems - rechtliche und ökonomische Daten gesetzt, die einen dramatischen Rückgang der industriellen Produktion nach sich zogen. Diese Übertragung des Modells "Westdeutschland" auf die von einer Struktur- und Anpassungskrise gezeichnete Wirtschaft der neuen Bundesländer führt gleichzeitig zu einer Vielzahl von Anwendungsproblemen und damit verbundenen neuen Rechtsfragen.

Für den Bereich der betrieblichen Mitbestimmung bei Betriebsänderungen soll deren Beantwortung Gegenstand dieser Arbeit sein. Die Privatisierung und Sanierung der ehemals staatlichen Betriebe erfolgte und erfolgt in allen bekanntgewordenen Fällen in Form von Betriebsänderungen, deren Planung und Durchführung auch in den neuen Bundesländern die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Rechte der Arbeitnehmer auslöst. Aus diesem Grunde sind dort die §§ 111 - 113 BetrVG von großer praktischer Bedeutung.

Unabhängig von der Ausnahmesituation in den neuen Bundesländern muß dabei auf eine Reihe nach wie vor umstrittener Fragen im Zusammenhang mit der Mitbestimmung bei Betriebsänderungen eingegangen werden, deren Beantwortung allgemein von Interesse ist. Gleichzeitig wird versucht - quasi mit

---

<sup>1</sup> *Ehmann*, Der Sozialplan - Verwandler des ganzen Arbeitsrechts, Festschrift für Hermann Weitnauer, S. 52.

Hilfe des "Brennhauses" Beitrittsgebiet - die Instrumente des §§ 111- 113 BetrVG in einen sinnvollen Zusammenhang zu stellen - und zwar mit einer Akzentverschiebung weg vom bisher im Vordergrund stehenden Sozialplan hin zu den Informations- und Beratungsrechten und dem daran anknüpfenden Interessenausgleich. Letztlich wird auch versucht, Lösungen für die Widersprüche anzubieten, die entstehen, wenn Normen einer Wirklichkeit übergestülpt werden, für die sie nicht erdacht wurden.

In ihrem Gang orientiert sich die Arbeit an dem Aufbau der §§ 111 - 113 BetrVG. Nach einer kurzen Beschreibung der rechtlichen und ökonomischen Ausgangslage werden die Tatbestandsvoraussetzungen für das Entstehen der Unterrichts- und Beratungspflichten des § 111 BetrVG untersucht. Dabei steht der Begriff der Betriebsänderung im Mittelpunkt. Anschließend wird auf Interessen- und Nachteilsausgleich eingegangen. Daran schließt sich eine Untersuchung von Voraussetzungen und Inhalt des Sozialplans an, dessen Bedeutung in der Praxis bekanntlich am größten ist. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der Frage nach der Anwendbarkeit des Sozialplanprivilegs in § 112a Abs. 2 BetrVG sowie der wirtschaftlichen Vertretbarkeit von Sozialplänen im Hinblick auf die schlechte wirtschaftliche Lage der Betriebe in den neuen Ländern. Abschließend wird die Sozialplanpraxis der Treuhandanstalt dargestellt und kritisch gewürdigt.

# A. Rechtliche und wirtschaftliche Ausgangslage

## I. Die rechtliche Ausgangslage

### 1. Das Arbeitsrecht der DDR

Die Wirtschaftsverfassung der DDR war von staatlichem Eigentum geprägt. Die Wirtschaft wurde durch umfassende Planvorgaben vom Staat gelenkt, dem Staat oblag die Verteilung und Verwendung der Produktionsfaktoren und des Sozialprodukts. Dadurch fehlte jede Form von Wettbewerb. Die Betriebe hatten keine eigenen ökonomischen Interessen. Dafür oblag den Betrieben die Erfüllung weitgehender sozialer Aufgaben<sup>1</sup>.

Anders als das Grundgesetz sah die Verfassung der DDR in Art. 24 ein Recht auf Arbeit vor. Dieses wurde durch staatliche Lenkung und durch entsprechende Regelungen des Arbeitsrechts realisiert. Im Anschluß an das Gesetz der Arbeit<sup>2</sup> vom 1. Mai 1950 und an das Gesetzbuch der Arbeit<sup>3</sup> von 1961 galt seit 1977 das Arbeitsgesetzbuch (AGB)<sup>4</sup>. Auch dort wurde in § 2 Abs. 1 das Recht auf Arbeit garantiert. Dementsprechend enthielt das AGB kein echtes Kündigungsrecht. Nach § 54 AGB konnte der Arbeitsvertrag, der zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb geschlossen worden war (§ 38 Abs. 1 AGB), nur dann gelöst werden, wenn der Betrieb dem Arbeitnehmer einen Ersatzarbeitsplatz verschaffte<sup>5</sup>. In der Rechtswirklichkeit spielten die Beschlüsse der SED eine übergeordnete Rolle<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Z.B. Erholungsurlaub (§§ 189 ff. AGB), geistig-kulturelles Leben, Körperkultur und Sport (§§ 223 ff. AGB), soziale Betreuung (§§ 227 ff. AGB), Betreuung der Kinder von Betriebsangehörigen und sozialistische Erziehung der Schuljugend (§§ 233 ff. AGB).

<sup>2</sup> Gesetz der Arbeit vom 19. 5. 1950 zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten (GBl. S. 349).

<sup>3</sup> Gesetzbuch der Arbeit der DDR vom 12. 4. 1961 (GBl. I, S. 27).

<sup>4</sup> Arbeitsgesetzbuch der DDR vom 16. 6. 1977 (GBl. I, S. 186).

<sup>5</sup> Zum Kündigungsschutz des AGB: *Ondrusch*, AiB 90, 92(93); *Autorenkollektiv*, Arbeitsrecht von A-Z, S. 212.

<sup>6</sup> *"Die Arbeiterklasse kann ihre welthistorische Mission nur unter Führung ihrer marxistisch-leninistischen Partei verwirklichen. (...). Auch die Herausbildung, Durchsetzung und die Vervoll-*