

ARBEITSVERTRÄGE MIT EINER GMBH IN GRÜNDUNG UND INSOLVENZ

© 1999 Lukas Fantur/Linda Kreil

Fundstelle: Recht der Wirtschaft (RdW) 1999, 727

In seiner Entscheidung vom 10. 12. 1998, 8 Ob S 162/98a (RdW 1999, 206 = GesRZ 1999, 48 = WBI 1999, 126 = RWZ 1999, 74 (Wenger) = RdA 1999/37 (Geist) = ZIK 1999, 106) hatte sich der achte Senat des OGH mit Rechtsfragen des GmbH-Gründungsstadiums auseinanderzusetzen; dies im Zusammenhang mit insolvenz-entgeltsicherungsrechtlichen Problemen. Dabei stellte der achte Senat den Rechtssatz auf, eine GmbH im Gründungsstadium könne nicht Arbeitgeber sein; der Arbeitsvertrag käme vielmehr mit dem Geschäftsführer der GmbH zustande. Damit setzt sich der achte Senat in Widerspruch zur hL und zur bisherigen Entwicklung der Rechtsprechung des OGH.

1. Ansicht des achten Senates des OGH: Die Vor-GmbH kann nicht Arbeitgeber sein

§ 2 Abs 1 GmbHG lautet: "Vor der Eintragung in das Firmenbuch besteht die Gesellschaft als solche nicht. Wird vorher im Namen der Gesellschaft gehandelt, so haften die Handelnden persönlich zur ungeteilten Hand (Gesamtschuldner)."

Der achte Senat des OGH vertritt die Auffassung, eine sich im Stadium vor der Eintragung in das Firmenbuch befindliche GmbH (Vor-GmbH) könne nicht Arbeitgeber sein.¹ Vielmehr komme - anstelle der Vorgesellschaft - dem für die noch nicht eingetragene GmbH Handelnden die Stellung des Arbeitgebers so lange zu, wie nicht die eingetragene GmbH gemäß § 2 Abs 2 GmbHG an seine Stelle trete. Insbesondere wenn die Gründung der GmbH in Wahrheit nicht beabsichtigt war ("unechte" Vorgesellschaft),² werde der im Namen der GmbH Handelnde unbeschadet der oben zitierten Bestimmung des § 2 Abs 1 zweiter Satz GmbHG selbst Vertragspartner.

In diesem Zusammenhang verweist der achte Senat auf § 2 Abs 2 GmbHG, der lautet: "Übernimmt die Gesellschaft eine vor Eintragung in ihrem Namen eingegangene Verpflichtung durch Vertrag mit dem Schuldner in der Weise, daß sie an die Stelle des bisherigen Schuldners tritt, so bedarf es zur Wirksamkeit der Schuldübernahme der Zustimmung des Gläubigers nicht, wenn die Schuldübernahme binnen drei Monaten nach der Eintragung der Gesellschaft vereinbart und dem Gläubiger von der Gesellschaft oder dem Schuldner mitgeteilt wird." Aus dieser Bestimmung, so der achte Senat, ergebe sich klar, daß § 2 Abs 1 zweiter Satz GmbHG nicht (bloß) die Haftung eines zahlungspflichtigen Dritten normiere.³

Die Aussagen des achten Senates tangieren eine in der gesellschaftsrechtlichen Diskussion weitgehend überwundene Frage im Recht der Vor-GmbH, nämlich die, inwieweit der Vorgesellschaft Rechtsfähigkeit zukommt; inwieweit sie also bereits vor Eintragung in das Firmenbuch Trägerin von Rechten und Pflichten sein kann. Liest man die zitierte OGH-Entscheidung, so gewinnt man den Eindruck, die Rechtsfähigkeit der Vor-GmbH, die nach dem achten Senat nicht Arbeitgeber sein kann, sei offenbar problemlos zu verneinen.

So folgert auch Wenger offenbar zustimmend in seiner Entscheidungsanmerkung,⁴ das Gesetz stelle klar, daß die GmbH vor der Eintragung in das Firmenbuch nicht als Rechtssubjekt bestehe. § 2 GmbHG sei nicht nur eine "reine Haftungsregel", sondern ordne dem Handelnden bis zum späteren Eintritt der eingetragenen GmbH auch die gesamte Vertragsposition zu. Weil es im vorliegenden Fall nicht zur Registrierung der GmbH gekommen sei, habe § 2 GmbHG dazu geführt, daß der Dienstvertrag direkt mit dem für die Vorgesellschaft aufgetretenen Geschäftsführer als Arbeitgeber zustande gekommen sei.⁵

2. Widerspruch zu hL und bisheriger Judikaturtendenz zur Vor-GmbH

Nach heute hL ist die GmbH vom Zeitpunkt der Errichtung des Gesellschaftsvertrages an rechtsfähig. Die Vor-GmbH kann somit am rechtsgeschäftlichen Verkehr teilnehmen, demgemäß auch Arbeitgeber sein. Für Deutschland ist diese Frage seit längerer Zeit im dargestellten Sinne geklärt, und zwar sowohl in der stRsp des dt Bundesgerichtshofes⁶ als auch des dt Bundesarbeitsgerichtes⁷ und der hL.⁸

Die Rechtsfähigkeit der Vorgesellschaft wird auch im österr Schrifttum nunmehr einhellig bejaht.⁹ Auch der erste Senat des OGH geht mittlerweile davon aus, daß die Vorgesellschaft selbst am Rechtsverkehr teilnehmen kann. Diese Auffassung vertrat der erste Senat in einer Entscheidung, die nur wenige Tage vor der hier rezensierten Entscheidung des achten Senates erging.¹⁰

Mit dem nunmehr aufgestellten Rechtssatz, die Vor-GmbH könne nicht Arbeitgeber sein, bricht daher der achte Senat mit der eigentlich schon gefestigten Auffassung, wonach der Vor-GmbH Rechtsfähigkeit zukommt.

3. Vor-GmbH kann nicht Arbeitgeber sein? - Kritik am Rechtssatz des achten Senates

Ausgangspunkt der Entscheidung des achten Senates ist ein Sachverhalt, in dem auf Arbeitgeberseite im Namen einer (noch nicht im Firmenbuch eingetragenen) GmbH ein Arbeitsverhältnis eingegangen wird und diese Erklärung mit dem Parteiwillen offenbar auch tatsächlich korrespondiert. Nach Auffassung des achten Senates wird aber nicht die (Vor-)GmbH, sondern ein Dritter zum Arbeitgeber, nämlich der Geschäftsführer. Dagegen spricht eine Reihe von Gründen:

a) Die Auffassung des achten Senates führt dazu, daß eine vom Arbeitnehmer nicht gewollte (natürliche) Person Arbeitgeber wird. Diese Lösung scheint mit den zivilrechtlichen Grundsätzen des Vertragsschlusses schwer vereinbar. Weder Konkludenz noch ergänzende Interpretation (etwa eine Interpretation "contra voluntatem"?) noch eine Form von Laden- oder Anscheinsvollmacht, nachträglicher Genehmigung oder Rechtsscheinhaftung vermögen dieses Ergebnis befriedigend zu tragen.

Auch ein sogenanntes "unternehmensbezogenes" Rechtsgeschäft¹¹ kommt nicht in Frage. Denn aus der Rechtsfähigkeit der Vor-GmbH ergibt sich, daß diese selbst der Unternehmensträger ist - daß die Vor-GmbH Inhaber eines Unternehmens sein kann, folgt schon zwingend daraus, daß werbende ("lebende"!) Unternehmen anlässlich der Gründung einer GmbH als Sacheinlage in diese eingebracht werden können.¹² Es wird somit auch unter Zugrundelegung eines

unternehmensbezogenen Rechtsgeschäfts nicht der Geschäftsführer, sondern die Vor-GmbH Vertragspartner.

b) Zur Untermauerung seiner Ansicht beruft sich der achte Senat auf die eingangs zitierte Bestimmung des § 2 Abs 2 GmbHG, woraus sich (wie erwähnt) ergebe, daß die Handelndenhaftung (§ 2 Abs 1 S 2 GmbHG) nicht bloß die Haftung eines zahlungspflichtigen Dritten normiere, sondern diesem bis zur "Schuldübernahme" gemäß § 2 Abs 2 GmbHG die gesamte Vertragsposition als Arbeitgeber zukomme.¹³

Die Regelung einer "Schuldübernahme" würde in diesem Zusammenhang aber keinen Sinn machen: Durch eine Schuldübernahme würden lediglich die Verbindlichkeiten, nicht aber auch die Rechte aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis übergehen.¹⁴ Wer sollte nach der Eintragung Träger der Rechte des Arbeitgebers sein, somit die Arbeitsleistung entgegennehmen dürfen?

c) Abgesehen von dieser Unstimmigkeit wäre Folge der gegenständlichen Entscheidung des achten Senates, daß ein Arbeitnehmer verpflichtet wäre, für einen von ihm uU nicht gewollten Arbeitgeber Dienste leisten zu müssen. Das läßt sich kaum mit dem Grundsatz der Höchstpersönlichkeit des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, der auch auf Arbeitgeberseite gilt.¹⁵ Darüber hinaus würde das dem Arbeitsverhältnis immanente, gesteigerte Verhältnis von Nebenpflichten wie Treue- und Fürsorgepflichten dem Arbeitnehmer in bezug auf den auf seiten der Vor-GmbH Handelnden einfach aufgezwungen.

d) Ferner: Was soll geschehen, wenn der Handelnde selbst als Fremdgeschäftsführer der künftigen GmbH angestellt wurde und somit auch "nur" ein Dienstnehmer ist, der auf die Gründung der GmbH vertraut? Es erscheint kaum vorstellbar, diesem die Arbeitgeberposition zuzuordnen.

e) Darüber hinaus kann es beim Vorhandensein mehrerer Geschäftsführer völlig zufallsabhängig sein, welcher von diesen agiert und dadurch zum Arbeitgeber wird. Gibt es zwei oder mehrere (selbständig vertretungsbefugte) Geschäftsführer, so kann als Konsequenz der Entscheidung des achten Senates der Fall eintreten, daß ein Teil der Belegschaft beim einen, der andere Teil beim anderen Geschäftsführer angestellt ist.

f) Weiters: Was hätte zu geschehen, wenn der tatsächlich Handelnde - was gar nicht selten vorkommt - für den Arbeitnehmer im nachhinein nicht mehr feststellbar wäre? Was, wenn die Handelnden im Laufe der Zeit wechseln? Im letztgenannten Fall könnte der Arbeitnehmer wohl kaum an den bisherigen Handelnden persönlich gebunden bleiben, während die Vor-GmbH den Geschäftsbetrieb unter der Leitung eines anderen Geschäftsführers fortsetzt.¹⁶

g) Nach der bisherigen Rechtsprechung ist vom Willen des Arbeitnehmers in bezug auf die Person seines Kontrahenten nicht ohne weiteres abzugehen. So gibt es (zumindest) eine Entscheidung aus der Zeit vor Inkrafttreten der Betriebsübergangsregeln der §§ 3 ff AVRAG, worin der OGH sehr strenge Anforderungen an eine "konkludente" Arbeitsvertragsübernahme durch einen Betriebserwerber stellte. Der betreffenden Entscheidung lag ein Sachverhalt zugrunde, in dem einem Arbeitnehmer der Umstand des Wechsels auf Arbeitgeberseite nicht hinreichend deutlich gemacht und eine ausdrückliche Zustimmung nicht eingeholt worden war.¹⁷ Weiters darf der Arbeitnehmer auch bei für ihn undurchsichtigen Konzernstrukturen darauf vertrauen, daß jenes Rechtssubjekt Arbeitgeber wird, das ihm gegenüber als solcher in Erscheinung tritt.¹⁸ Solcherart wurde vom OGH verhindert, daß sich der Arbeitnehmer plötzlich und ohne eigenes Zutun einem ihm unbekanntem und/oder nicht erwünschten Arbeitgeber gegenüber sah. Insofern befindet sich die hier diskutierte Entscheidung des achten Senates keineswegs im Einklang mit früherer Judikatur.

h) Im konkreten Fall war der achte Senat bestrebt, ein Arbeitsverhältnis anzunehmen (zum offensichtlichen Motiv vgl unten 4.). Nachdem er (zu Unrecht) die Rechtsfähigkeit der Vor-GmbH (implizit) verneint hatte, griff der achte Senat auf die Handelndenhaftung gem § 2 Abs 1 zweiter Satz GmbHG als vermeintliche Rechtsgrundlage zurück. Entgegen dem achten Senat handelt es sich aber bei dieser Bestimmung lediglich um eine Haftungsnorm, die den Handelnden keineswegs zum Vertragspartner macht.

Auf den ersten Blick scheint die Annahme eines Arbeitsvertragsverhältnisses statt einer bloßen Haftung mit dem - zwar nicht unterschiedslos angewandten - Grundsatz zu korrespondieren, daß ein in Vollzug gesetztes Arbeitsverhältnis als gültiger Vertrag zu behandeln ist, daher zB nicht durch Irrtumsanfechtung ex tunc beseitigt und bereicherungsrechtlich rückabgewickelt

werden kann.¹⁹ Im hier interessierenden Zusammenhang ist freilich eine wichtige Einschränkung geboten: "Gültiger Arbeitsvertrag" bedeutet nicht automatisch "gültiger Arbeitsvertrag, egal mit wem". Die Rechtsprechung mißt vielmehr, wie unter g) ausgeführt, im Hinblick auf die Person des Vertragspartners dem Willen des Arbeitnehmers wesentliche Bedeutung bei. Der war aber im vom OGH zu beurteilenden Sachverhalt keineswegs auf den Geschäftsführer der GmbH gerichtet, sondern auf den Unternehmensträger. Der aber war die Vorgesellschaft.

4. Der Anlaßfall: Vor-GmbH und IESG

Im vorliegenden Fall arbeitete eine Sekretärin für eine GmbH in Gründung. Zur Eintragung der GmbH in das Firmenbuch kam es nicht. Die Arbeitnehmerin hatte zunächst die vier Gründungsgesellschafter wegen ihrer ausständigen Gehaltsforderungen klagsweise in Anspruch genommen. Gegen den geschäftsführenden Gesellschafter erging dabei ein Versäumungsurteil. Dieser wurde in der Folge insolvent. Der Konkursantrag wurde vom Konkursgericht mangels hinreichenden Vermögens abgewiesen. Die Arbeitnehmerin begehrte nun Konkurs-Ausfallgeld.

§ 1 Abs 1 IESG setzt hierfür voraus, daß "über das Vermögen des Arbeitgebers" der Konkurs verhängt wurde oder ein in den Ziffern 1 bis 6 dieser Bestimmung genannter, dem Konkurs gleichzuhaltender Tatbestand erfüllt ist, zu welchen auch die Abweisung des Konkursantrages mangels hinreichenden Vermögens gehört. § 1 Abs 2 IESG legt fest, daß Ansprüche "aus dem Arbeitsverhältnis" ersetzt werden.

Der achte Senat erreicht durch die Annahme eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Geschäftsführer und der Sekretärin folgendes: Die Forderungen der Arbeitnehmerin bewegen sich nicht im Bereich bloßer schadenersatz- oder bereicherungsrechtlicher Ansprüche, sondern werden zu Entgeltansprüchen aus einem Arbeitsvertrag mit dem nunmehrigen Gemeinschuldner (und nicht etwa bloß mit einem - IESG-rechtlich unbeachtlichen - Dritten). Damit waren aus Sicht des achten Senates die Vorgaben des Wortlautes des § 1 IESG erfüllt, und die Arbeitnehmerin konnte ihre Entgeltansprüche aus dem Fonds ersetzt erhalten.

Die Entscheidung des achten Senates ist vom verständlichen Bemühen getragen, Arbeitnehmer einer noch nicht in das Firmenbuch eingetragenen GmbH in Hinblick auf Ansprüche nach dem IESG nicht schlechter zu stellen als alle sonstigen Arbeitnehmer, zB Arbeitnehmer einer eingetragenen GmbH. Um dieses Ziel zu erreichen, wäre es jedoch nicht notwendig gewesen, mit dem neuen Rechtssatz "Eine Vor-GmbH kann nicht Arbeitgeber sein" einen Grundsatz des GmbH-Gründungsrechts aus den Angeln zu heben.

Angesichts der ansonsten einhelligen Auffassung von der Rechtsfähigkeit der Vor-GmbH wäre es vielmehr angebracht gewesen, sich über die Frage der Konkursfähigkeit der Vor-GmbH²⁰ Gedanken zu machen. In konsequenter Fortsetzung der Entwicklung der höchstgerichtlichen Rechtsprechung wäre eine Bejahung der Konkursfähigkeit durch den OGH viel eher zu erwarten und indiziert gewesen als die vorliegende Entscheidung, die sich von der Rechtsfortbildung der letzten Jahre zum Recht der Vor-GmbH - ohne sich mit dieser auseinanderzusetzen - völlig überraschend distanziert und damit in die Diskussion um das "Rätsel Vorgesellschaft"²¹ erneut Unruhe bringt und für die Praxis neue Rechtsunsicherheiten schafft.

Freilich: Im konkreten Verfahren hätte die Arbeitnehmerin kein Insolvenz-Ausfallgeld erhalten. Dennoch wäre auch für den rezensierten Fall eine sachgerechte Lösung möglich gewesen. Dazu wäre es notwendig gewesen, daß auch der achte Senat die Rechtsansicht von der Rechtsfähigkeit der Vor-GmbH annimmt und demgemäß auch die Konkursfähigkeit der Vor-GmbH bejaht. Ist die "arbeitgeberische" (im konkreten Fall "unechte") Vor-GmbH im Konkurs, so kommt die Arbeitnehmerin auch - dort - zu dem ihr zustehenden Insolvenz-Ausfallgeld. Dasselbe gilt, wenn einer der in § 1 Z 1 bis 6 IESG genannten, dem Konkurs gleichzuhaltenden Tatbestände eintritt.

5. Arbeitsverträge im GmbH-Gründungsstadium: Fallgruppen

Ausgehend von der Rechts- und Konkursfähigkeit der Vor-GmbH sind daher die in der Praxis auftretenden Fallkonstellationen wie folgt zu lösen:

5.1 Der Handelnde hat die Vorgesellschaft wirksam verpflichtet

Wird im Zeitraum zwischen Abschluß des Gesellschaftsvertrages und der Eintragung der GmbH in das Firmenbuch ein Arbeitsvertrag geschlossen, so muß in einem ersten Schritt geprüft werden, ob der unmittelbar Auftretende Vollmacht hatte, die Vorgesellschaft zu vertreten.²² Wenn ja, so wird die Vor-GmbH Vertragspartner des Arbeitnehmers.

Mit der Eintragung in das Firmenbuch setzt sich das Arbeitsverhältnis mit der "fertigen" GmbH ohne weiteres fort (Identitätstheorie). Teilweise wird auch Universalsukzession angenommen. Besonderer Übertragungsakte bedarf es jedenfalls nicht, insbesondere bedarf es keiner "Schuldübernahme" iSd § 2 Abs 2 GmbHG. Der OGH²³ allerdings wollte in diesem Punkt der hL²⁴ bislang nicht folgen. Bis zum Zeitpunkt der Firmenbucheintragung haftet der für die GmbH handelnde Geschäftsführer für die Verbindlichkeiten der Vor-GmbH aus dem Arbeitsverhältnis primär und akzessorisch (§ 2 Abs 1 zweiter Satz GmbHG).

Mit einer Stellung als Vertragspartner hat diese "Handelndenhaftung" freilich nichts zu tun.²⁵ Der Handelnde iSd § 2 Abs 1 GmbHG haftet nicht auf Erfüllung, sondern auf das Geldinteresse.²⁶ Der Gesetzgeber hat die Haftung nach § 2 GmbHG angeordnet, weil im Gründungsstadium noch keine Kontrolle der Kapitalaufbringung der GmbH stattgefunden hat.²⁷ Die Anwendung der Erfüllungstheorie würde darauf hinauslaufen, den Handelnden zum Vertragspartner im wahrsten Sinne zu machen. Dies ist zum einen durch keine Funktion der Handelndenhaftung gedeckt.²⁸ Zum anderen sprechen die oben (3.) dargelegten Bedenken dagegen.

Soweit die Vorgesellschaft wirksam verpflichtet werden konnte, haften auch die Gründungsgesellschafter für deren Verbindlichkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Nach hM ist diese Gründerhaftung als Innenhaftung konzipiert.²⁹

Somit gilt: Nachdem die (Vor-)GmbH Arbeitgeber ist, hat der Arbeitnehmer seine Ansprüche grundsätzlich der (Vor-)GmbH gegenüber geltend zu machen. Daneben besteht die (primäre) Haftung (nicht Schuld!) desjenigen, der bei Begründung des Arbeitsverhältnisses im Namen der (Vor-)GmbH gehandelt hat (§ 2 Abs 1 zweiter Satz GmbHG).

Zahlt die (Vor-)GmbH nicht, so kann der Arbeitnehmer zunächst einmal die Forderung klagsweise gegen die Gesellschaft geltend machen. Den Erstattungsanspruch der (Vor-) GmbH gegen die Gründungsgesellschafter aufgrund der oben erwähnten Innenhaftung für Verbindlichkeiten der Vor-GmbH kann der Arbeitnehmer allenfalls pfänden und sich überweisen lassen.

Insolvenz-Ausfallgeld erhält der Arbeitnehmer nur im Konkurs der (Vor-)Gesellschaft.³⁰ Nachdem dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds gemäß § 11 IESG alle Arbeitnehmeransprüche durch Legalzession zugekommen sind, kann der Fonds - ohne den Ausgang des Konkursverfahrens der Gesellschaft abwarten zu müssen - den Handelnden (iSd § 2 Abs 1 zweiter Satz GmbHG) primär und in voller Höhe in Anspruch nehmen. Die Realisierung der nach innen gerichteten Haftung der Gründer kommt im Konkurs der Vor-GmbH hingegen dem Masseverwalter zu.

Trotz Abschluß eines formgültigen Gesellschaftsvertrages kann es an der ernsthaften Absicht, die Eintragung der GmbH in das Firmenbuch zu erwirken, fehlen. Denkbar ist auch, daß der Antrag auf Eintragung der GmbH überhaupt (rechtskräftig) abgewiesen wird oder die Gründer die Eintragung, aus welchem Grund auch immer, nicht sorgfältig betreiben. Eine solche "unechte" Vorgesellschaft wird von der hM als GesBR bzw als OHG qualifiziert. Gegen die hM sprechen aber massive Bedenken.³¹ Nach Fantur³² ist die "unechte" Vorgesellschaft nicht anders zu behandeln als die "echte" Vorgesellschaft.

5.2 Die Vorgesellschaft wurde mangels Vertretungsmacht nicht wirksam verpflichtet

5.2.1 Kein Fall der Handelndenhaftung

Agiert die auf Arbeitgeberseite auftretende (natürliche) Person im eigenen Namen, so wird diese - unter Berücksichtigung des Empfängerhorizontes des Arbeitnehmers - selbst Vertragspartner.³³ Für die Anwendung der Regeln der Vorgesellschaft bleibt somit von vornherein keinerlei Raum.

Tritt der Handelnde in fremdem Namen auf und hat er keine Vollmacht, für die (Vor-)GmbH als Arbeitgeber wirksam ein Dienstverhältnis zu begründen, so haftet er, wenn keine nachträgliche Genehmigung erfolgt, als falsus procurator nach der Bestimmung des Art 8 Nr 11 EVHGB.³⁴ Der Arbeitnehmer kann zwischen Erfüllung und Haftung wählen.³⁵ Wählt er die Erfüllungsvariante, so hat er einen gesetzlichen Anspruch auf "Abwicklung" des Arbeitsverhältnisses. Er steht allerdings, streng genommen, nicht in einem Arbeitsvertragsverhältnis.³⁶ Praktisch relevant kann dieser Fall aber nur dann werden, wenn der falsus procurator tatsächlich eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer zur Verfügung hat. Wählt der Arbeitnehmer die Haftung, so erhält er einen Schadenersatzanspruch. Dieser umfaßt das Erfüllungsinteresse, wenn der falsus procurator den Mangel der Vertretungsmacht gekannt hat, sonst den Vertrauensschaden.³⁷

Festzuhalten ist jedenfalls: Die sogenannte Handelndenhaftung gemäß § 2 Abs 1 zweiter Satz GmbHG kommt in Fällen der Scheinvertretung (auch einer Vor-GmbH) nicht zur Anwendung, weil es sich bei § 2 Abs 1 zweiter Satz GmbHG durchaus nicht um eine lex specialis zu Art 8 Nr 11 EVHGB handelt.³⁸ Zur Begründung ist lediglich auf den unterschiedlichen Haftungsumfang der beiden Bestimmungen hinzuweisen: Nach § 2 GmbHG haftet der Handelnde für die Verbindlichkeit der Vor-GmbH unbeschränkt. Gänzlich anders ist aber der Haftungsumfang bei der Haftung des Scheinvertreters: Hier haftet der Handelnde nur soweit, als der unwirksam Vertretene zu leisten in der Lage gewesen wäre.³⁹ Das ist bei Vermögenslosigkeit des unwirksam Vertretenen von überragender Bedeutung. Außerdem entfällt nach Art 8 Nr 11 EVHGB die Haftung des Handelnden, wenn der Dritte (hier: der Arbeitnehmer) den Mangel der Vertretungsmacht kannte oder kennen mußte. Die Unterscheidung hat daher durchaus weitreichende Konsequenzen.⁴⁰

Wurde die Vorgesellschaft nicht wirksam verpflichtet, kann daher auch nicht die oben skizzierte Haftung der Gründergesellschaft eingreifen. Ebenso hat eine spätere Eintragung der GmbH in das Firmenbuch keinerlei Auswirkungen. Eine allfällige Bindung der eingetragenen GmbH bedarf einer Genehmigung durch diese nach § 1016 ABGB. Für die Anwendung von § 2 Abs 2 GmbHG bleibt hier keinesfalls Raum.⁴¹

5.2.2 Insolvenz des falsus procurator

Tritt, noch bevor das "Arbeitsverhältnis" in das Erfüllungsstadium übergeht, ein bloßer (Vertrauens-)Schaden auf, so ist dieser Schaden vom Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds nicht zu erstatten.⁴² Hat jedoch der Arbeitnehmer bereits im Vertrauen auf die Gültigkeit des Vertrages für die (Vor-)GmbH Arbeitsleistungen erbracht und begehrt er hierfür nunmehr das "Entgelt", so ist dieser Anspruch uE insolvenzentgeltgesichert.⁴³ Dies ergibt sich aus folgender Überlegung:

Gegen den "Geschäftsherrn", den der Scheinvertreter zu vertreten vorgab, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Abgeltung seiner Leistung; der Erstgenannte wurde nicht Arbeitgeber. Auch mit dem falsus procurator ist kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, es gibt also keinen auf einem zustande gekommenen Vertrag beruhenden Entgeltanspruch für die geleisteten Dienste. Vielmehr erschöpfen sich die Möglichkeiten des Arbeitnehmers in der Geltendmachung seines gesetzlichen Erfüllungsanspruches gegen den falsus procurator (Art 8 Nr 11 EVHGB) oder allenfalls in bereicherungsrechtlichen Ansprüchen gegen den vermeintlichen Geschäftsherrn.

Daß der Arbeitnehmer hinsichtlich seines Erfüllungsanspruches nach Art 8 Nr 11 EVHGB in der Insolvenz des falsus procurator kein Insolvenz-Ausfallgeld beanspruchen könnte, wäre mit dem Zweck des Gesetzes nicht vereinbar.⁴⁴ Der Lebensunterhalt des Arbeitnehmers, der aufgrund eines Schein-Rechtsverhältnisses seine Leistungen erbracht hat, ist nicht minder gefährdet als der Unterhalt eines anderen, dessen Arbeitsverhältnis sich im nachhinein (will heißen: vor Gericht) als gültig erweist. Der zuerst Genannte kann aber, wie gesagt, die Gegenleistung für seine erbrachte Arbeit nur auf gesetzlicher (und nicht auf vertraglicher) Grundlage fordern. Daher ist in diesen Fällen dem Standpunkt, es handle sich "nur" um einen - vom Wortlaut des § 1 Abs 1 IESG nicht erfaßten - Haftungsanspruch des Arbeitnehmers gegen einen zahlungspflichtigen Dritten (also nicht um einen Anspruch auf Entgelt gegen den Arbeitgeber), nicht beizupflichten.⁴⁵ Diese Auffassung ist nur dann berechtigt, wenn es neben dem (insolventen) Haftenden einen Primärschuldner (Arbeitgeber) gibt. Das ist etwa bei der Haftung des OHG-Gesellschafters der Fall, die neben der Entgeltschuld der Arbeitgeber-OHG besteht.⁴⁶

5.3 Der Arbeitsvertrag wurde vor Errichtung des Gesellschaftsvertrages abgeschlossen

Die Phase zwischen dem Entschluß der potentiellen Gesellschafter, eine GmbH gründen zu wollen, und der Errichtung des Gesellschaftsvertrages in Form des Notariatsaktes wird als das Vorgründungsstadium bezeichnet. Die Vorgründungsgesellschaft ist, je nachdem ob sie ein Vollhandelsgewerbe betreibt oder nicht, als OHG oder GesBR zu qualifizieren.⁴⁷ Wie generell im Zivilrecht muß zunächst geprüft werden, ob der Vertretene überhaupt wirksam verpflichtet wurde. Wenn nicht, so greifen auch hier die Regeln der falsus procurator-Haftung ein.⁴⁸

Je nachdem, ob es sich bei der Vorgründungsgesellschaft um eine GesBR oder um eine OHG handelt, ist zu differenzieren: Liegt eine OHG vor, richten sich die Rechtsfolgen nach Art 8 Nr 11 EVHGB (dazu bereits bei 5.2). Handelt es sich um eine GesBR, so kommt allgemeines Zivilrecht zur Anwendung; der Geschädigte kann nur den Vertrauensschaden ersetzt verlangen. Ein Leistungsentgelt im Sinne eines Erfüllungsanspruchs ist darin nach der lex lata nicht enthalten; demnach kann auch die Insolvenz-Entgeltsicherung nicht eingreifen. Zuzugeben ist, daß diese Differenzierung unbefriedigend erscheint; sie ist durch die unterschiedliche schadenersatzrechtliche Behandlung der Scheinvertretung durch Zivilrecht (culpa in contrahendo) einerseits und Handelsrecht (Art 8 Nr 11 EVHGB) andererseits diktiert.⁴⁹

Hatte der Handelnde hingegen Vollmacht, so wurde die Vorgründungsgesellschaft wirksam verpflichtet. Im Fall einer GesBR werden somit alle Gesellschafter Arbeitgeber.⁵⁰ Liegt hingegen eine OHG vor, ist diese selbst Arbeitgeber.⁵¹

Die Haftungsfolgen richten sich jeweils nach den allgemeinen Haftungsgrundsätzen der GesBR bzw OHG. Die Gesellschafter haften persönlich, unbeschränkt und solidarisch.⁵² Eine Handelndenhaftung (§ 2 Abs 1 GmbHG) kommt im Stadium der Vorgründungsgesellschaft nicht in Betracht.⁵³

Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld hat der Arbeitnehmer bei Vorliegen einer GesBR im Konkurs⁵⁴ der Gesellschafter.⁵⁵ Ist die Vorgründungsgesellschaft jedoch eine OHG, so fällt Insolvenz-Ausfallgeld nur im Konkurs dieser, nicht jedoch in jenem der Gesellschafter an.⁵⁶

Hinsichtlich der Entwicklung von der Vorgründungsgesellschaft zur Vorgesellschaft (bzw zur GmbH nach der Firmenbucheintragung) ist überdies zu beachten, daß es einen automatischen Vermögensübergang und/oder Übergang von Rechtsverhältnissen von der Vorgründungsgesellschaft auf die Vorgesellschaft bzw die später eingetragene GmbH mangels Identität grundsätzlich nicht gibt.⁵⁷ Im Gegensatz zur GmbH und ihrer Vorgesellschaft, welche ein und dieselbe rechtliche Grundlage haben, nämlich den Gesellschaftsvertrag (die "Errichtung" der Gesellschaft), ist dies für die unternehmenstragende Vorgründungsgesellschaft und der mit Abschluß des Gesellschaftsvertrages gegründeten (Vor-)GmbH nicht der Fall. Es bedarf daher einer rechtsgeschäftlichen Übernahmevereinbarung. Vorgründungsgesellschaft und Vorgesellschaft (bzw eingetragene GmbH) können also (mangels einer solchen Übernahmevereinbarung) nebeneinander bestehen.⁵⁸

Kommt es aber durch die Vereinbarung zu einem Betriebsübergang iSd § 3 Abs 1 AVRAG, so erfolgt die Übernahme der Arbeitsverhältnisse jedenfalls automatisch. Dies ist, kurz gesagt, dann der Fall, wenn durch die Vereinbarung ein Übergang der rechtlichen oder tatsächlichen Verfügungsmacht über den Betrieb (oder Betriebsteil) bewirkt wird.⁵⁹ Die rechtliche Ausgestaltung der Vereinbarung ist daher nicht maßgeblich; sobald sie - ihrem Zweck entsprechend zur Übertragung des Unternehmens auf die Vor-GmbH führt, ist § 3 Abs 1 AVRAG verwirklicht.

1. Vgl die Fundstellen in der Einleitung.
2. Zur "unechten" Vorgesellschaft Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 163 ff; Koppensteiner, GmbHG, 2. Auflage, (1999) § 2 Rz 27; vgl auch Geist, Grundprobleme der Kapital-Vorgesellschaft (1991) 39 ff; anders Reich-Rohrwig, GmbH-Recht I, 2. Auflage, (1997) Rz 1/545.
3. Zur Bedeutung von § 2 Abs 2 GmbHG eingehend Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 180 ff mwN.
4. Wenger, Entscheidungsanmerkung, RWZ 1999, 74.
5. Wenger, Entscheidungsanmerkung, RWZ 1999, 74.
6. Vgl etwa BGHZ 80, 129 = NJW 1981, 1373; BGHZ 80, 182 = ZIP 1981, 516; BGH ZIP 1984, 950 (951) = WM 1984, 929; aus jüngerer Zeit etwa OLG Naumburg, GmbHR 1998, 238.
7. BAG DB 1997, 1822; BAG BB 1997, 1208; BAG GmbHR 1995, 892 (893) = DB 1996, 380. Vgl auch LAG Hessen GmbHR 1998, 782.

8. ZB Baumbach - Hueck, GmbHG, 2. Auflage, (1999) § 11 Rz 11; Gehrlein, Die Haftung in den verschiedenen Gründungsphasen einer GmbH, DB 1996, 561 (562); Gehrlein, Von der Differenz- zur Verlustdeckungshaftung, NJW 1996, 1193; Lieb, Abschied von der Handlungshaftung, DB 1970, 961 (964); Karsten Schmidt in Scholz, GmbHG, 8. Auflage, (1993) § 11 Rz 27 ff; Stimpel, Unbeschränkte oder beschränkte, Außen- oder Innenhaftung der Gesellschafter der Vor-GmbH?, FS Fleck (1988) ZGR Sonderheft 7, 345 (346).
9. Koppensteiner, Acht Thesen zur Haftungsverfassung der Vor-GmbH, JBl 1991, 352 (353); Koppensteiner, GmbHG, 2. Auflage, (1999) § 2 Rz 19 f mwN; Geist, Entscheidungsanmerkung, RdA 1999, 293 f mwN; Dellinger - Oberhammer, Entwurf eines Genossenschaftsgesetzes mit Erläuternden Bemerkungen (1996) 94; vgl auch Gellis - Feil, GmbHG, 3. Auflage, (1995) § 2 Rz 3; Grünwald, Gedanken zum Verhältnis zwischen der Vorgesellschaft und der "fertigen" Kapitalgesellschaft, GesRZ 1996, 19 (22 f). Auch Holeschofsky, Bemerkungen zur Gründerhaftung bei der Vor-GmbH, RdW 1985, 239 (241) legt seinen Überlegungen die Arbeitgeberfähigkeit der Vor-GmbH zugrunde. Vgl ferner Jabornegg in Schiemer - Jabornegg - Strasser, AktG, 3. Auflage, (1993) § 21 Rz 7; § 34 Rz 7 f; Kalss in Doralt - Nowotny - Kalss, PSG (1995) § 3 Rz 24. Anders vormals noch Krejci, EGG (1991) § 3 Rz 11.
10. OGH 24. 11. 1998, 1 Ob 188/98y, RdW 1999, 334. Vgl nun auch OGH 29. 6. 1999, 1 Ob 70/99x (obiter dictum).
11. Vgl OGH 11. 3. 1999, 2 Ob 47/99x, RdW 1999, 520 = ARD 5058/26/99; BGHZ 62, 216 (221); BGHZ 91, 148 (152) = JZ 1984, 943 (John); BGHZ 92, 259 (268); BGH NJW 1984, 1347 (1348); weitere Nachweise bei Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 44 FN 99.
12. Vgl dazu auch Hüffer in Staub, HGB-Großkommentar, 4. Auflage, (1995) § 25 Rz 79 f; Harrer, Haftungsprobleme bei der GmbH (1990) 237 f; Karsten Schmidt in Scholz, GmbHG, 8. Auflage, (1993) § 11 Rz 29; Karsten Schmidt, Der Funktionswandel der Handelndenhaftung im Recht der Vorgesellschaft, GmbHR 1973, 146 (149).
13. Zur Bedeutung von § 2 Abs 2 GmbHG Ostheim, Gedanken zu § 2 GmbHG idF BGBI 1982, GesRZ 1982, 124 (128); eingehend Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 180 ff.
14. Vgl Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 182 f.
15. Ausführlich Floretta - Spielbüchler, Arbeitsrecht I, 4. Auflage, 148 f.
16. Dieser Fall wäre auch nicht als Betriebsübergang iSd § 3 Abs 1 AVRAG anzusehen, weil der Austausch der Geschäftsführung zweifellos nicht unter den Betriebsübergangstatbestand fällt (vgl Gahleitner - Leitsmüller, Umstrukturierung und AVRAG (1996) Rz 207).
17. OGH 9 Ob A 2/90, RdA 1991/1 (dort jedoch nur Leitsatz); für einen strengen Maßstab auch Kreil, Arbeitsverhältnisse im Konzern (1996) 59.
18. OGH Arb 8681; OGH RdA 1994/13; dazu näher Kreil, Arbeitsverhältnisse im Konzern (1996) 44 ff.
19. Ausführlich zB Schwarz - Löschnigg, Arbeitsrecht, 7. Auflage, Kap 5.4.5.
20. Für die Konkursfähigkeit der Vor-GmbH Harrer, Haftungsprobleme bei der GmbH (1990) 262 ff; zustimmend Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 141; Koppensteiner, Acht Thesen zur Haftungsverfassung der Vor-GmbH, JBl 1991, 352 (353); Koppensteiner, GmbHG, 2. Auflage, (1999) § 2 Rz 21; Reich-Rohrwig, GmbH-Recht I, 2. Auflage (1997) Rz 1/523; Geist, Entscheidungsanmerkung, RdA 1999, 293 (294); Baumbach - Hueck, GmbHG, 16. Auflage, (1996) § 11 Rz 16; Karsten Schmidt in Scholz,

- GmbHG, 8. Auflage, (1993) § 11 Rz 35. AA noch Ostheim, Probleme der Vorgesellschaft bei der GmbH, JBl 1978, 337 (344); Ulmer in Hachenburg, GmbHG, 8. Auflage, § 11 Rz 104 mwN; OLG Stuttgart BB 1996, 976 (976).
21. Wiedemann, Das Rätsel Vorgesellschaft, JurA 1970, 439.
 22. Fantur, Entscheidungsanmerkung, ecolex 1998, 138; Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 67 ff, 78 ff; Beuthien, Regeln die Vorschriften über die Handelndenhaftung einen Sonderfall des Handelns ohne Vertretungsmacht? Zum Verhältnis der §§ 54 S 2 BGB, 11 Abs 2 GmbHG, 41 Abs 1 S 2 AktG zu § 179 BGB, GmbHR 1996, 561; offenlassend Mader, Kapitalgesellschaften, 3. Auflage, 17. Zum Umfang der Vertretungsmacht der Geschäftsführer vor Eintragung der GmbH in das Firmenbuch: Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 69 ff.
 23. OGH 15. 12. 1998, 4 Ob 289/98y, ecolex 1999, 328.
 24. Koppensteiner, GmbHG, 2. Auflage, (1999) § 2 Rz 29 ff; Reich-Rohrwig, GmbH-Recht I, 2. Auflage, Rz 1531 ff; Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 177 ff; Krejci, Grundriß des Handelsrechts (1995) 176; Karsten Schmidt in Scholz, GmbHG, 8. Auflage, (1993) § 11 Rz 25; Karsten Schmidt, Theorie und Praxis der Vorgesellschaft nach gegenwärtigem Stand, GmbHR 1997, 77; Weimar, Die Haftungsverhältnisse bei der Vor-AG in neuerer Sicht, AG 1992, 69 (70). Vgl auch Enzinger, Fusion von Personengesellschaften, GesRZ 1996, 85 (92); BFH NJW 1993, 1222 (1223).
 25. Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 80.
 26. Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 65 ff.
 27. Harrer, Haftungsprobleme bei der GmbH (1990) 232; zustimmend Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 67; vgl auch Petersen, Spannungsverhältnis zwischen Gründerhaftung und Handlungshaftung im Haftungssystem der Vor-GmbH bei Bargründungen (1985).
 28. Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 67; zu den Funktionen der Handelndenhaftung eingehend Fantur, aaO 22 ff.
 29. Bahnbrechend BGH, Vorlagebeschluß vom 4. 3. 1996, II ZR 123/94, GmbHR 1996, 279 = WM 1996, 581 = DB 1996, 822 = NJW 1996, 1210 = ZIP 1996, 590 = BB 1996, 1349; Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 137 ff; 154; Koppensteiner, Acht Thesen zur Haftungsverfassung der Vor-GmbH, JBl 1991, 352 (353). AA Karsten Schmidt, Außenhaftung und Innenhaftung bei der Vor-GmbH, ZIP 1996, 353.
 30. Ebenso Geist, Entscheidungsbesprechung, RdA 1999, 293 (294).
 31. Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 163 ff, mN auch der hL.
 32. Siehe FN 31. Vgl auch Koppensteiner, GmbHG, 2. Auflage, (1997) § 2 Rz 27.
 33. OGH 17. 3. 1999, 9 Ob A 21/99z, RdW 1999, 545. Schwierig ist allerdings die Abgrenzung zu Fällen des unternehmensbezogenen Rechtsgeschäfts. Maßgeblich dafür ist der Empfängerhorizont.
 34. Fantur, Entscheidungsanmerkung, ecolex 1998, 138; Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 109 ff, 137 ff, 154.
 35. So ausdrücklich OGH 30. 9. 1987, 9 Ob A 45/87, JBl 1989, 402; Spielbüchler in Floretta - Spielbüchler - Strasser, Arbeitsrecht I, 4. Auflage, 132; ausführlich Kreil, Arbeitsverhältnisse im Konzern (1996) 48 mwN.
 36. Vgl OGH 11. 3. 1999, 2 Ob 47/99x, RdW 1999, 520 = ARD 5058/26/99: Das auf die "Haftung als Vertragspartner" gestützte Zahlungsbegehren wurde vom OGH abgelehnt.

37. Vgl Schuhmacher in Straube, HGB I, 2. Auflage, Art 8 Nr 11 Rz 18 f; OGH 30. 9. 1987, 9 Ob A 45/87, JBl 1989, 402; Spielbüchler in Floretta - Spielbüchler - Strasser, Arbeitsrecht I, 4. Auflage, 132.
38. Fantur, Entscheidungsanmerkung, ecolex 1998, 138; unzutreffend etwa Martin C. Huber in Doralt - Nowotny - Kalss, PSG (1995) § 7 Rz 22; unzutreffend auch Fritz, Handbuch der GmbH-Beratung (1999) A/Kap 1.10/Seite 1.
39. Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 78, 81: Der Leitgedanke des Art 8 Nr 11 EVHGB besteht darin, daß der Dritte so gestellt werden soll, wie er stünde, wenn das Geschäft wirksam geworden wäre.
40. Fantur, ecolex 1998, 138; Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 81 mwN.
41. Zur Bedeutung von § 2 Abs 2 GmbHHG eingehend Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 180 ff, 200 ff, jeweils mwN.
42. Vgl OGH 13. 4. 1994, 8 Ob S 7/94, ARD 4580/38/94 = ecolex 1994, 561.
43. Ob dabei § 1 IESG direkt oder analog anzuwenden ist, ist in erster Linie von akademischem Interesse.
44. Dazu OGH 13. 4. 1994, 8 Ob S 7/94, ARD 4580/38/94: "Versichertes Risiko ist (...) im Kernbereich die von den Arbeitnehmern typischerweise selbst nicht abwendbare und absicherbare Gefahr des gänzlichen oder teilweisen Verlustes ihrer Entgeltansprüche, auf die sie typischerweise zur Bestreitung des eigenen Lebensunterhaltes sowie des Lebensunterhaltes ihrer unterhaltsberechtigten Angehörigen angewiesen sind."
45. So aber ohne Differenzierung Liebeg, Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, 2. Auflage, § 1 Rz 138. Auch die hier besprochene Entscheidung 8 Ob S 192/98a erwähnt die falsus procurator-Problematik und erweckt dabei (gewollt oder ungewollt) den Eindruck, für einen Arbeitnehmeranspruch gegen den falsus procurator könne generell kein Insolvenz-Ausfallgeld gewährt werden.
46. Daher zutreffend OGH 29. 8. 1996, 8 Ob S 2049/96y, RdA 1997, 50 = EvBl 1997/21.
47. Statt aller Reich-Rohrwig, GmbH-Recht I, 2. Auflage, (1997) Rz 1/508 mwN.
48. Fantur, Entscheidungsanmerkung, ecolex 1998, 636 (637).
49. Das Thema verdient eine eingehendere Untersuchung in Hinblick darauf, ob nicht bereits aufgrund der lex lata dieser Wertungswiderspruch überwunden werden könnte.
50. So auch jüngst wieder OGH 23. 11. 1998, 9 Ob A 257/98d, RdW 1999, 548 (LS).
51. Vgl Schwarz - Löschnigg, Arbeitsrecht, 7. Auflage, Kap 4.3.1 (155) mN der Rsp.
- 52 Für die GesBR ergibt sich dies aus Treu und Glauben. Vgl Fantur, Entscheidungsanmerkung, ecolex 1998, 636 (637) mit Judikaturnachweisen.
53. OGH ecolex 1998, 636 (Fantur) = RdW 1998, 403.
54. Beachte auch die anderen Tatbestände des § 1 IESG.
55. Hierbei dürfte der Konkurs auch nur eines Gesellschafters ausreichen. Vgl Geist, Entscheidungsbesprechung, RdA 1999, 293 (294).
56. OGH 29. 8. 1996, 8 Ob S 2049/96y, RdA 1997, 50 = EvBl 1997/21.
57. Vgl zB Karsten Schmidt, Mitunternehmerschaft im Vorgründungsstadium der GmbH, GesRZ 1983, 1 (5 f).
58. Fantur, Das Haftungssystem der GmbH-Vorgesellschaft (1997) 160 f mwN.
59. Zu den Einzelheiten des Tatbestandes vgl Gahleitner - Leitsmüller, Umstrukturierung und AVRAG (1996) Rz 222 ff; Krejci, Betriebsübergang (1996) 47 ff. Vgl auch Schwarz - Löschnigg, Arbeitsrecht, 7. Auflage, (1999) Kap 6.1.2.2 (265). Zu Einschränkungen im

Hinblick auf die tatsächliche Verfügungsmacht im Konzern Kreil, Arbeitsverhältnisse im Konzern (1996) 65.