

## Fragen und Antworten

*Welcher Betrieb hat den Werkträgen während der Delegation in einen anderen Betrieb zu entlohnen?*

§ 50 Abs. 3 AGB bestimmt ausdrücklich, daß während der Delegation eines Werkträgen in einen anderen Betrieb die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis mit dem delegierenden Betrieb bestehen bleiben, soweit nicht in Rechtsvorschriften oder im Delegierungsvertrag selbst etwas anderes festgelegt ist.

Daraus ergibt sich, daß die Pflicht des Werkträgen zur Arbeitsleistung und sein Recht auf Entlohnung gegenüber dem Betrieb fortbestehen, mit dem der Werkträge das Arbeitsrechtsverhältnis begründet hat. Der delegierende Betrieb hat den Werkträgen also zu entlohnen und dabei zugleich zu gewährleisten, daß dieser während der Delegation entsprechend § 50 Abs. 4 AGB mindestens den vor der Delegation erzielten Durchschnittsverdienst erhält.

Der gleiche Grundsatz gilt, wenn der Werkträge gemäß § 50 Abs. 1 AGB im Rahmen der sozialistischen Hilfe zeitweilig in einem anderen Betrieb eingesetzt wird. In diesem Fall erfolgt nach § 1 der AO über die Entlohnung der Werkträgen und die Verrechnung der Lohnkosten bei Leistung sozialistischer Hilfe vom 29. Mai 1972 (GBl. II Nr. 36 S. 417) die Entlohnung durch den Betrieb, der die sozialistische Hilfe leistet. Er kann nach § 2 der AO die Lohnkosten dem anderen Betrieb in Rechnung stellen.

Diese Regelungen dienen in hohem Maße der Rechtssicherheit. Für den Werkträgen bleibt derjenige Betrieb, mit dem er den Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, nach wie vor Partner auch für so bedeutsame Fragen wie die Lohnzahlung. Eventuelle Lohnforderungen sind also ausschließlich gegenüber dem delegierenden Betrieb geltend zu machen, und bei Lohnstreitigkeiten ist die Kommission dieses Betriebes anzurufen.

I. H.

*Ist bei Auflösung des Arbeitsvertrags auf Initiative des Betriebes außer einem Änderungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit im Betrieb auch ein Überleitungsvertrag anzubieten, wenn der Werkträge den Änderungsvertrag ablehnt?*

Es entspricht sowohl den Interessen der Gesellschaft als auch denen der Werkträgen, daß Arbeitsrechtsverhältnisse von Dauer abgeschlossen werden, um den Werkträgen eine kontinuierliche Teilnahme am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß ohne Betriebswechsel zu ermöglichen. Trotzdem können beachtliche Gründe eintreten, die den Betrieb veranlassen, mit einem Werkträgen über eine Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu sprechen.

Bevor in einem solchen Fall ein Aufhebungsvertrag zur Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses abgeschlossen werden kann (§§ 51, 52 AGB), hat der Betrieb eben zur Sicherung der kontinuierlichen Teilnahme des Werkträgen am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß bestimmte Pflichten zu erfüllen: Er hat in jedem Fall zunächst zu prüfen, ob der Werkträge mit einer anderen Arbeitsaufgabe im gleichen Betrieb weiterbeschäftigt werden kann. In diesem Fall ist dem Werkträgen ein Änderungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit anzubieten (§ 49 AGB). Ist dies nicht möglich, dann muß der Betrieb dem Werkträgen einen Überleitungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit (§§ 51 Abs. 1, 53 AGB) anbieten, weil ein solcher Vertrag dem Werkträgen gleichfalls eine ununterbrochene Beschäftigung — wenn auch in einem anderen Betrieb — sichert.

Die Pflicht, dem Werkträgen einen Überleitungsvertrag anzubieten, besteht für den Betrieb auch dann, wenn

der Werkträge den angebotenen Änderungsvertrag abgelehnt hat. Auch in diesem Fall darf der Betrieb nicht gleich einen Aufhebungsvertrag anbieten. Aus § 51 Abs. 2 Satz 1 AGB folgt, daß bei Auflösung des Arbeitsvertrags auf Initiative des Betriebes stets ein Überleitungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit anzubieten ist. Diese Regelung gilt auch dann, wenn der Werkträge einen Änderungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit im gleichen Betrieb abgelehnt hat.

S.L.

*Muß eine werktätige Mutter, die gemäß § 246 Abs. 1 AGB unmittelbar nach dem Wochenurlaub von der Arbeit freigestellt werden will, vorher noch den ihr zustehenden Erholungsurlaub nehmen?*

Verlangt die werktätige Mutter auf der Grundlage des § 245 Abs. 1 AGB, daß ihr der Betrieb den Erholungsurlaub im Anschluß an den Wochenurlaub gewährt, so ist der Betrieb verpflichtet, diesem Verlangen zu entsprechen.

Aus § 245 Abs. 1 AGB ergibt sich jedoch nicht, daß die werktätige Mutter verpflichtet ist, ihren Urlaub tatsächlich unmittelbar nach dem Wochenurlaub zu nehmen. Der Betrieb kann demzufolge auch nicht verlangen, daß der Urlaub im Anschluß an den Wochenurlaub — und damit vor Beginn der Freistellung — angetreten wird.

Die werktätige Mutter kann den ihr zustehenden Erholungsurlaub sowohl vor Beginn des Schwangerschaftsurlaubs als auch zu jedem anderen beliebigen Zeitpunkt nach dem Wochenurlaub nehmen, also auch noch nach Beendigung ihrer Freistellung von der Arbeit, wenn sie dies mit dem Betrieb entsprechend vereinbart.

Bei der Gewährung des Urlaubs im Anschluß an die Freistellung ist allerdings § 196 Abs. 1 AGB zu beachten. Nach dieser Bestimmung ist der Urlaub innerhalb des Kalenderjahres bzw. spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres anzutreten. Kann die werktätige Mutter den Urlaub wegen der Freistellung bis zum 31. März des folgenden Jahres nicht antreten, ist dieser gemäß § 200 Buchst. b AGB in Geld abzugelten.

E. S.

*Kann ein Dienstleistungsbetrieb, der Partner von Wartungs- und Pflegeverträgen ist, ohne weiteres auch notwendige Reparaturen ausführen?*

Die Bestimmungen über hauswirtschaftliche Dienstleistungen und Reparaturen erfassen auch Pflege- und Wartungsarbeiten (§§ 164, 176 ZGB). Für den Inhalt des Vertrags über solche Dienstleistungen, für seine Erfüllung, Beendigung usw. gelten daher die entsprechenden Bestimmungen. Dabei ist es das Anliegen des § 176 ZGB, solchen speziellen Aspekten gerecht zu werden, die nicht generell bei allen hauswirtschaftlichen Dienstleistungen und Reparaturen auftreten — auch nicht bei allen Wartungs- und Pflegearbeiten —, sondern für Wartungs- und Pflegearbeiten an technischen Geräten und Anlagen typisch sind, z. B. an Kraftfahrzeugen und Schreibmaschinen. Derartige Verträge können auf eine einmalige Leistung gerichtet sein, sie können aber auch Wartungs- und Pflegeleistungen in regelmäßigen Abständen vorsehen. Bei der Erbringung der vereinbarten Leistung können vorhandene Mängel an den technischen Geräten bzw. Anlagen auffallen.

Grundsätzlich verpflichtet ein Wartungs- und Pflegevertrag nicht zur Vornahme einer als notwendig erkannten Reparatur. Im Vertrag kann jedoch vereinbart werden, daß kleinere Reparaturen vom Dienstleistungsbetrieb auszuführen sind (§ 176 Satz 2). Diese Festlegung im ZGB ist so zu verstehen, daß durch eine solche