

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§§ 40, 50 Abs. 5, 270 AGB.

1. Ein Werk­tätiger, der volkswirtschaftlichen Notwendigkeiten Rechnung tragend zeitweilig in einem anderen Betrieb sozialistische Hilfe leistet, ist nach Ablauf der Delegation im delegierenden Betrieb zu den Bedingungen weiterbeschäftigen, wie sie im Arbeitsvertrag vereinbart worden sind.

2. Die im Delegation­svertrag zur Sicherung der Belange des Werk­tätigen getroffenen Vereinbarungen zur Weiterbeschäftigung des Werk­tätigen nach dessen Rückkehr zu den vorher tatsächlichen bestehenden Bedingungen sind für den Betrieb bindend (so z. B. auch im Hinblick auf den Arbeitsplatz oder ein bestimmtes Arbeitsmittel). Die Nicht­erhaltung solcher Zusicherungen gegenüber dem Werk­tätigen können für den Betrieb die Verpflichtung zum Schadenersatz begründen, sofern nicht objektiv gebotene Umstände der Realisierung entgegenstehen.

OG, Urteil vom 21. März 1980 — OAK 26/79.

Der Kläger ist im verklagten Betrieb als Kraftfahrer beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist seine Arbeitsaufgabe als „Durchführung aller agro-chemischen Transport- und Entladearbeiten“ charakterisiert worden.

Auf der Grundlage eines Delegation­svertrags hat der Kläger drei Monate in einem anderen Betrieb gearbeitet. Nach Rückkehr in seinen Beschäftigungsbetrieb wurde er zwar wieder als Kraftfahrer beschäftigt, jedoch nicht wie vorher als Stammfahrer auf dem früher von ihm gefahrenen Lkw, sondern als Schichtfahrer auf verschiedenen Kraftfahrzeugen. Der vom Kläger gefahrene Lkw wurde von einem anderen Kraftfahrer gefahren.

Da diese betriebliche Maßnahme mit einer Minderung des bisherigen Arbeitseinkommens des Klägers verbunden war, hat er vom Betrieb verlangt, die früheren Arbeitsbedingungen wiederherzustellen und ihm den bisher entgangenen Verdienst nachzuzahlen.

Konfliktkommission und Kreisgericht haben diese Forderung abgelehnt, weil der verklagte Betrieb keine Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis verletzt hätte. Er hätte den Kläger nach der Beendigung der Delegation entsprechend der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe weiterbeschäftigt.

Auf die Berufung des Klägers hat das Bezirksgericht das Urteil des Kreisgerichts aufgehoben. Der Verklagte wurde verpflichtet, den Kläger ab sofort zu den vor Beginn des Delegation­svertrags bestehenden Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen. Des weiteren wurde der Verklagte verurteilt, an den Kläger Schadenersatz wegen entgangenen Verdienstes zu leisten.

Bestimmend für dieses Ergebnis war die Rechtsauffassung des Bezirksgerichts, daß die Dispositionsbefugnis des Betriebsleiters im Hinblick auf die Konkretisierung der Arbeitsaufgabe im Arbeitsvertrag durch den Abschluß eines Delegation­svertrags eingeschränkt gewesen sei. Ohne den Abschluß des Delegation­svertrags hätte der Kläger nicht den Einsatz auf einem bestimmten Lkw verlangen können. Weil er sich aber bereit erklärt habe, zur Lösung volkswirtschaftlicher Schwerpunktaufgaben in einem anderen Betrieb zeitweilig sozialistische Hilfe zu leisten, hätten ihm daraus nach seiner Rückkehr keine Nachteile erwachsen dürfen. Deshalb erweise sich die betriebliche Maßnahme als eine Pflichtverletzung des Verklagten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis, die einen Schadenersatzanspruch nach § 270 AGB begründe.

Der Generalstaatsanwalt der DDR hat die Kassation des Urteils des Bezirksgerichts beantragt, weil dessen Rechtsauffassung § 50 AGB "widerspreche und deshalb das Gesetz verletze.

Aus der Begründung:

Dem Kassationsantrag war zu folgen. Mit ihm wird generell zu § 50 Abs. 5 AGB und dazu Stellung genommen, inwieweit mit dem Abschluß eines Delegation­svertrags die Befugnis eines betrieblichen Leiters zum effektiven Einsatz von Arbeitskräften eingeschränkt wird.

Die speziell dazu vom Bezirksgericht eingenommene Rechtsposition ist unzutreffend und in ihrer verallgemeinernden Aussage geeignet, der arbeitsorganisatorischen Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch den betrieblichen Leiter entgegenzuwirken. Für den Betriebsleiter bzw. andere verantwortliche Mitarbeiter kann sich aus begründeten Anlässen die Notwendigkeit ergeben, Werk­tätige entweder in Konkretisierung der von ihnen wahrzunehmenden Arbeitsaufgaben oder auf der Grundlage von Rechtsvorschriften anders als bisher einzusetzen. Die innerhalb dieses Rahmens getroffenen Maßnahmen sind Ausdruck der dem Betrieb nach den §§ 71 ff. AGB eingeräumten und notwendigen Dispositionsbefugnis, deren Nachprüfung im Gerichtsweg nicht möglich ist.

Dabei macht es grundsätzlich keinen Unterschied, ob sich für den Betrieb das Erfordernis, von seiner Dispositionsbefugnis Gebrauch zu machen, gegenüber Werk­tätigen allgemein oder auch gegenüber solchen ergibt, mit denen zeitweilig ein Delegation­svertrag abgeschlossen wurde. Die Annahme des Bezirksgerichts, ein Betrieb dürfe nur disponieren, wenn er mit dem betreffenden Werk­tätigen keinen Delegation­svertrag vereinbart hat, hingegen sei für den Betrieb die Dispositionsbefugnis mit dem Abschluß eines Delegation­svertrags eingeschränkt, findet im Gesetz keine Stütze. Bedeutsam ist, unbedingt zu garantieren, daß ein Werk­tätiger, der volkswirtschaftlichen Notwendigkeiten Rechnung trägt und freiwillig zeitweilig in einem anderen Betrieb sozialistische Hilfe zu leisten bereit ist, nach Beendigung des Delegation­svertrags bei seiner Rückkehr in seinem Stammbetrieb zu den Bedingungen weiterbeschäftigt wird, wie sie im Arbeitsvertrag vereinbart wurden (§ 50 Abs. 5 letzter Satz AGB).

Unter den vorgenannten Gesichtspunkten hat es zunächst den Anschein, als ob das Begehren des Klägers, nach Beendigung seiner Tätigkeit im ACZ P. und seiner Rückkehr in das ACZ M. wieder ausschließlich auf dem früher von ihm gefahrenen Lkw als Stammfahrer eingesetzt zu werden, unbegründet sei. Unzweifelhaft wurde er entsprechend der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe mit der „Durchführung aller agro-chemischen Transport- und Entladearbeiten“ weiter beschäftigt. Deshalb scheint es, daß der Betrieb dem Anliegen des § 50 Abs. 5 AGB entsprochen hat.

Indes zeigt sich bei einer eingehenden Prüfung der Tatsachen, daß sich der vorliegende Rechtsstreit nicht allein auf die Beantwortung der Frage reduzieren läßt, ob der Kläger entsprechend § 50 Abs. 5 AGB weiterbeschäftigt wurde, bzw. ob sich seine Kritik an der Entscheidung seines Betriebsleiters als ein im Gerichtsweg nicht nachprüfbarer Einwand gegen die Wahrnehmung der betrieblichen Dispositionsbefugnis darstellt. Vielmehr müssen bei der Prüfung des Sachverhalts weitere gesellschaftliche Zusammenhänge dieses Konflikts erfaßt werden. Das ergibt sich aus folgendem:

1. Richtig ist zwar, daß eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsaufgabe als Kraftfahrer zur „Durchführung aller agro-chemischen Transport- und Entladearbeiten“ keinen Anspruch des Werk­tätigen begründet, ausschließlich nur als Fahrer eines bestimmten Lkw eingesetzt zu werden. Andererseits wäre aber eine solche Vereinbarung der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses — aus welchen Beweggründen kann dahingestellt bleiben — auch nicht gesetzwidrig (§ 40 Abs. 1 AGB).