

## Fragen und Antworten

*Welche Anforderungen sind an einen Verleierungsvertrag zu stellen?*

Der Delegationvertrag ist eine vertragliche Vereinbarung zwischen dem Werkträger, dessen Beschäftigungsbetrieb (delegierender Betrieb) und einem anderen Betrieb (Einsatzbetrieb) gemäß § 50 AGB. Mit ihm wird der zeitweilige Einsatz von Werkträgern in anderen Betrieben im Rahmen der sozialistischen Hilfe oder zur Lösung von volkswirtschaftlichen Schwerpunktaufgaben geregelt.

Mit dem Delegationvertrag, der schriftlich auszufertigen ist, falls der Einsatz länger als zwei Wochen dauern soll, wird gesichert, daß der vorübergehende Einsatz in einem anderen Betrieb gemeinsam von den beteiligten Betrieben mit dem betreffenden Werkträger vorbereitet wird und mit dessen Einverständnis erfolgt. Die Bestimmungen über den Inhalt dieses Vertrags gewährleisten zugleich, daß dabei die Rechte und Pflichten der drei Partner — Werkträger, delegierender Betrieb und Einsatzbetrieb — eindeutig geklärt werden und die Ansprüche des Werkträgers feststehen. Ferner wird geregelt, daß der Einsatz eines Werkträgers in einem anderen Betrieb im Interesse der vollen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens beendet wird, wenn sein Zweck erreicht ist.

Der Beginn und das Ende des Arbeitseinsatzes, die im anderen Betrieb zu erfüllende Arbeitsaufgabe und der neue Arbeitsort sind im Delegationvertrag zu vereinbaren. In den Delegationvertrag ist der Termin für das Ende des Einsatzes oder die Begrenzung der Dauer der Delegation durch den Zweck der vereinbarten Arbeit aufzunehmen. Wird kein konkreter Termin angegeben, ist der Einsatzbetrieb verpflichtet, die Beendigung der Delegation dem Werkträger eine Woche vorher mitzuteilen.

Auf den Delegationvertrag finden die allgemeinen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag (§§ 40 bis 43, 44 Abs. 1, 45 AGB) entsprechende Anwendung. Das betrifft auch die Festlegung über die gründliche Vorbereitung des Vertrags und die ausführliche Information des Werkträgers über die Arbeits- und Lebensbedingungen sowie weitere, die Besonderheiten der Delegation betreffende Fragen.

Die beteiligten Betriebe sind verpflichtet, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung rechtzeitig vom beabsichtigten Abschluß des Delegationsvertrags zu informieren. Damit wird gesichert, daß die zuständigen Gewerkschaftsleitungen ihre sich aus der „Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen“ vom 21. Juni 1978 (abgedruckt in: AGB und andere Rechtsvorschriften, Berlin 1980, S. 300 ff. [302]) ergebenden Aufgaben bei der Vorbereitung des Delegationsvertrags wahrnehmen können.

Während der Delegation bleiben die Rechte und Pflichten des Werkträgers aus dem Arbeitsrechtsverhältnis mit dem delegierenden Betrieb bestehen (§ 50 Abs. 3 AGB), wenn nicht im Delegationvertrag oder in Rechtsvorschriften etwas anderes festgelegt ist. Deshalb hat der Werkträger nach seiner Rückkehr die gleichen Rechte und die gleichen Pflichten wie vor seinem Einsatz (vgl. z. B. OG, Urteil vom 21. März 1980 - O AK 20/79 - NJ 1980, Heft 8, S. 376). So wird z. B. die Betriebszugehörigkeit nicht unterbrochen, so daß die Zeit der Delegation auch für solche Ansprüche gilt, die in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit gewährt werden.

Nach den gesetzlichen Bestimmungen über den Delegationvertrag (§ 50 Abs. 4 AGB) erhält der Werkträger im Einsatzbetrieb Lohn nach der vereinbarten Arbeits-

aufgabe auf der Grundlage der für diesen Betrieb geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Erreicht der Werkträger bei der Erfüllung der im Delegationvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe seinen bisherigen Durchschnittslohn nicht, bekommt er einen Ausgleich bis zur Höhe des Durchschnittslohns. Im Prinzip ist auch bei der Zahlung der Jahresendprämie so zu verfahren. Soweit nicht etwas anderes geregelt ist, hat der Werkträger Anspruch auf Jahresendprämie in der Höhe, wie sie im delegierenden Betrieb gewährt wird. Zahlt der Einsatzbetrieb eine höhere Jahresendprämie, steht dem Werkträger für die Dauer der Delegation diese höhere Jahresendprämie anteilig zu (vgl. auch Fragen und Antworten, NJ 1978, Heft 6, S. 273).

Während der Delegation hat der Werkträger seine sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis mit dem delegierenden Betrieb ergebenden Arbeitspflichten im Einsatzbetrieb zu erfüllen. Das gilt auch für die Einhaltung der dort geltenden Arbeitsordnung. Wird die Tätigkeit im Einsatzbetrieb beendet, gleichgültig ob vorzeitig oder zum ursprünglich vorgesehenen Termin, ist der Werkträger verpflichtet, seine Tätigkeit im delegierenden Betrieb wieder aufzunehmen. Die Pflicht des delegierenden Betriebes besteht darin, ihn entsprechend den Vereinbarungen des bestehenden Arbeitsvertrags zu beschäftigen.

*Welche Leistungen werden in welchem Umfang im Rahmen des Familienaufwands erbracht?*

Die Familienmitglieder entscheiden in eigener Verantwortung, welche Bedürfnisse im Rahmen des Familienaufwands nach § 12 FGB gemeinsam befriedigt werden. In bestimmtem Umfang ergeben sich diese Bedürfnisse aus den Erfordernissen des Familienlebens, z. B. zur Erziehung der Kinder. Aufwendungen entstehen für die Haushaltsführung (Wohnung, Energie, Fernsehen, Zeitungen, Versicherung), für Neu- und Ersatzanschaffungen, für die Pflege von Einrichtungsgegenständen, für Nahrung, Kleidung, Körperpflege und Gesunderhaltung. Mit der Entfaltung der sozialistischen Lebensweise steigen die Aufwendungen für kulturelle Bedürfnisse, so für die Teilnahme an gesellschaftlichen Veranstaltungen, für Urlaub und Freizeitgestaltung.

Aus den Aufwendungen sind auch die von einem Ehegatten zu erbringenden Unterhaltsverpflichtungen zu decken sowie die Kosten für Gerichtsverfahren, die im Zusammenhang mit Angelegenheiten der gemeinsamen Lebensführung entstanden sind.

Der Umfang der Leistungen hängt von den Möglichkeiten der einzelnen Familienmitglieder und ihren Fähigkeiten ab, so zusammenzuwirken, daß jedes Mitglied familiäre und außerfamiliäre — vor allem berufliche — Pflichten bestmöglich in Einklang bringen kann.

Die den Lebensstandard der Familie bestimmenden Geldleistungen erbringen in erster Linie die Ehegatten aus ihrem Arbeitseinkommen. Dazu haben alle Familienmitglieder auch sonstige Einnahmen für die Bedürfnisse der Gemeinschaft einzubringen: Unterhalt, den ein Kind von dritter Seite erhält, Renten, Stipendien, erforderlichenfalls auch Ersparnisse.

Die Geldleistungen der Kinder beschränken sich im Gegensatz zu denen der Eltern auf einen Beitrag zu den laufenden Kosten der Haushaltsführung, und zwar in dem Umfang, in dem sie an der Bedürfnisbefriedigung aus dem Fonds der Familie beteiligt sind. Dagegen tragen sie nicht zur Finanzierung und Erhaltung der Grundausstattung an langlebigen Gebrauchsgütern und zur Bildung von gemeinsamen Rücklagen bei. Diese Gegenstände bilden das Gemeinschaftseigentum der Ehegatten (§ 13 FGB). Die Kinder sind grundsätzlich nicht an diesem Eigentum be-