

Anwendung und Inhalt des Delegationungsvertrages

Dr. BERND FREY,

Sektion Rechtswissenschaft der Karl-Marx-Universität Leipzig

Unterschiedliche gesellschaftliche Erfordernisse machen es mitunter notwendig, Werk­tätige zeitweilig in einem anderen Betrieb einzusetzen. Hierbei handelt es sich insbesondere darum, volkswirtschaftliche Schwerpunktaufgaben zu erfüllen. In manchen Fällen geht es darum, in anderen Betrieben sozialistische Hilfe zu leisten, wenn dort zeitweise ein erhöhter Arbeitskräftebedarf besteht. Der zeitweilige Einsatz von Werk­tätigen in einem anderen Betrieb stellt immer eine notwendige Form dar, das vorhandene gesellschaftliche Arbeitsvermögen zweckmäßig zu nutzen. In Abgrenzung von den gesetzlich gegebenen Möglichkeiten der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit, die unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Vorliegen einer bestimmten betrieblichen Situation; Zustimmungserfordernisse — §§ 84 ff. AGB)¹ operative Entscheidungsmöglichkeiten des Betriebes als Reaktion auf kurzfristig entstehende objektive Situationen enthält, kann mit dem Delegationungsvertrag gemäß § 50 AGB die zeitweilige Ausübung der Arbeitsaufgabe in einem anderen Betrieb zwischen dem Werk­tätigen und dem Betrieb vereinbart werden. Damit entspricht das AGB mit dem Vertragstyp des Delegationungsvertrages dem im Arbeitsrecht allgemein anzuwendenden Vertragsprinzip bei der Gestaltung arbeitsrechtlicher Beziehungen.

Der Delegationungsvertrag ist anzuwenden, wenn der Werk­ tätige in einem anderen Betrieb an einem anderen Ort eingesetzt werden soll. Das ergibt sich zwingend daraus, daß eine Arbeit in einem anderen Betrieb gemäß §§ 85 Abs. 1, 86 AGB vorübergehend nur angeordnet werden darf, wenn sich dieser Betrieb am selben Ort befindet. Der Delegationungsvertrag ist aber auch dann anzuwenden, wenn die vorübergehende Arbeit im anderen Betrieb am selben Ort bei Vorliegen der sachlichen Voraussetzungen des § 85 Abs. 1 AGB (kameradschaftliche Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe) länger als 4 Wochen im Kalenderjahr dauern soll. Daraus ergibt sich, in welchen Fällen der Delegationungsvertrag angewendet werden muß. Liegen keine Gründe für die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit vor, ist auf den Delegationungsvertrag zu orientieren. Die in diesem Falle notwendige Willensübereinstimmung der drei Partner (Beschäftigungs­ betrieb, Werk­tätiger und Einsatzbetrieb) sichert die Herbeiführung einer optimalen Übereinstimmung der persönlichen mit den gesellschaftlichen Interessen und eine entsprechende Ausgestaltung der Bedingungen während des Einsatzes des Werk­tätigen.

Delegationenverträge setzen keine bestimmte Mindestdauer des Einsatzes der Werk­tätigen im anderen Betrieb voraus. Auffassungen, die aus § 50 Abs. 2 Satz 4 AGB („Ein Delegationungsvertrag bis zur Dauer von 2 Wochen bedarf nicht der schriftlichen Ausfertigung“) schließen, daß deshalb ein Delegationungsvertrag überhaupt erst bei einem Einsatz von über zwei Wochen anwendbar sei^{1 2 3}, sind unrichtig. Die Formulierung in § 50 Abs. 2, 4. Satz AGB bezieht sich nur auf die Form des Vertrages (schriftliche Ausfertigung).

Zum notwendigen Inhalt des Delegationungsvertrages

Das AGB regelt den notwendigen Inhalt, über den sich die Partner zumindest geeinigt haben müssen, damit der Delegationungsvertrag zustande kommt. Nach § 50 Abs. 2 AGB sind dies die Abreden über Beginn und Ende des Einsatzes, Arbeitsaufgabe und Arbeitsort. Diese Regelung ist eindeutig. Während zur Vereinbarung über den Beginn, die Arbeitsaufgabe und den Arbeitsort auf die an den Abschluß eines Arbeitsvertrages zu stellenden Anforderungen (§ 40 AGB) verwiesen werden kann, machen sich einige Bemerkungen zur Vereinbarung über das Ende des Einsatzes erforderlich.

Unproblematisch ist die Sache, wenn sich die Partner über

einen genauen Termin einigen können; in diesem Falle wird der Delegationungsvertrag mit dem Eintritt dieses Termins beendet, der Werk­tätige arbeitet wieder im Beschäftigungsbetrieb zu den ursprünglich vereinbarten Arbeitsbedingungen. Solche genauen Terminbestimmungen sind jedoch nicht immer möglich. Unter entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 1 AGB kann dann die Dauer des Einsatzes durch den Zweck der vereinbarten Arbeit begrenzt werden.³ Dabei ist allerdings zu fordern, daß die Dauer des Einsatzes durch die Kennzeichnung eines bestimmten Ereignisses, das mit Sicherheit auch eintreten wird, bestimmt wird. Das bedeutet, daß es unzulässig ist, die Beendigung des Einsatzes im anderen Betrieb etwa von einem Ereignis abhängig zu machen, dessen Eintritt ungewiß ist. Da in diesen Fällen auch damit gerechnet werden muß, daß das Ereignis nicht eintritt, würde es sich gar nicht um eine echte Befristung des Einsatzes des Werk­tätigen im anderen Betrieb handeln. Hier läge ein Vertrag mit einer auflösenden Bedingung vor, bei dem die Wirksamkeit des Vertrages bei Eintritt eines künftigen, aber ungewissen Umstands enden soll. Das ist eine für zivilrechtliche Verträge grundsätzlich zulässige Möglichkeit, das Arbeitsrecht sieht jedoch Derartiges nicht vor. Im Gegenteil: arbeitsrechtliche Verträge sind bedingungsfeindlich. Solche Formulierungen wie „bis auf weiteres“ oder „bis zur Lösung der angespannten Arbeitskräftesituation“ u. ä. würden folglich nicht die von § 50 Abs. 2 AGB geforderte Vereinbarung über das Ende des Einsatzes erfüllen. Der Delegationungsvertrag will keinen Schwebzustand hersteilen. Das Ende der Delegation muß also eindeutig ersichtlich sein (z. B. „Rückkehr der Kollegen R. aus der Freistellung gemäß § 246 AGB“).

Weitere Vereinbarungen im Delegationungsvertrag

Wie bei allen anderen Typen arbeitsrechtlicher Verträge können auch im Delegationungsvertrag weitere Vereinbarungen getroffen werden. Das ergibt sich aus dem Verweis in § 50 Abs. 2 auf § 40 AGB. Hierbei ist von der anerkannten These auszugehen, wonach als „...ergänzender Vertragsinhalt... ohne besondere normative Regelung Abreden über alle Fragen getroffen werden (können), die nicht oder nicht zwingend durch normative Regelungen ausgestaltet sind und die der vertraglichen Ausgestaltung nicht entzogen sind“.⁴ In diesem Sinne können die Partner des Delegationungsvertrages also Vereinbarungen hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung von Rechten und Pflichten treffen. Der Vertrag muß insoweit gemäß § 44 Abs. 1 AGB den arbeitsrechtlichen Bestimmungen entsprechen. Davon abweichende Vereinbarungen oder Festlegungen sind unwirksam.

Zusätzliche Abreden im Vertrag sind dann nicht möglich, wenn das Gesetz Rechte und Pflichten zwingend vorschreibt. Das heißt umgekehrt, daß es keiner zusätzlichen Abreden bedarf, wenn sich für den Werk­tätigen unter veränderten Bedingungen, wie das bei der zeitweiligen Delegation in einen anderen Betrieb der Fall ist, andere Rechte und Pflicht-

- 1 Vgl. hierzu insbesondere A. Langanke, „Dem Werk­tätigen soll vorübergehend eine andere Arbeit übertragen werden“, Arbeit und Arbeitsrecht 1980, Heft 4, S. 173 ff.; W. Kulitzscher, „In dringlichen Situationen: andere Arbeit“, Arbeit und Arbeitsrecht 1981, Heft 6, S. 273 ff.; S. Langer/J. Michas, „Zeitweilige Änderung von Arbeitsverhältnissen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1982, Heft 7, S. 311 ff.
- 2 Dies klingt bei K. Schade („Delegationungsvertrag und Funktionsplan“, Arbeit und Arbeitsrecht 1983, Heft 5, S. 198) an.
- 3 Vgl. W. Rudelt/E. Süß, „Hinweise zum Inhalt und zur Anwendung von Delegationenverträgen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1981, Heft 9, S. 405 ff.; vgl. hierzu auch G. Kirschner/J. Michas, Abschluß, Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrages (Schriftenreihe zum AGB - Heft 2), Berlin 1987, S. 47.
- 4 W. Thiel/E. Pätzold, Bedeutung und Funktionen der arbeitsrechtlichen Verträge zwischen dem Werk­tätigen und dem Betrieb (Thesen), Lehrmaterial zum Arbeitsrecht der DDR (Humboldt-Universität), Berlin 1978, S. 15.