

ten kraft Gesetzes ergeben. Das betrifft auch den Lohnanspruch, zu dem das Gesetz mit § 50 Abs. 4 AGB eine ausdrückliche Regelung trifft. Übereinstimmende Auffassungen gibt es auch dazu, daß bei Vorliegen der Voraussetzungen (sowohl der gesetzlichen als auch der durch den Werk tätigen zu erfüllenden tatsächlichen) dem delegierten Werk tätigen für die Zeit der Delegation eine anteilig höhere Jahresendprämie zusteht, wenn im Einsatzbetrieb für vergleichbare Leistungen eine höhere Jahresendprämie gezahlt wird.^{5 6 7 8} Durchgesetzt hat sich auch die Auffassung, wonach sich für den delegierten Werk tätigen bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen ein höherer Urlaubsanspruch ergeben kann.⁹ Zu den beiden zuletzt angeführten Beispielen sich verändernder Ansprüche existiert bisher keine ausdrückliche Regelung, wie das zum Lohnanspruch bei Delegation der Fall ist. Derartige Rechtsansprüche des Werk tätigen sind zwingend, so daß sie der zusätzlichen vertraglichen Vereinbarung nicht bedürfen. Unter entsprechender Anwendung des § 42 AGB sind sie deshalb im schriftlich auszufertigenden Delegationenvertrag nur informativ aufzunehmen.

Beziehungen zwischen dem Werk tätigen und dem Einsatzbetrieb

Die Spezifik des Delegationenvertrages besteht darin, daß drei Partner am Vertrag beteiligt sind. Neben der Bestimmung von bestehenden Rechten und Pflichten, wozu auch im Delegationenvertrag im zulässigen Rahmen Abreden getroffen werden können, ist zu bestimmen, in welchem Verhältnis diese bestehen. Daraus resultiert aber auch die weitere Besonderheit, daß festzulegen ist, welcher Betrieb — Beschäftigungs- oder Einsatzbetrieb — gegenüber dem Werk tätigen bestimmte Rechte und Pflichten haben soll. Die Möglichkeit hierzu räumt § 50 Abs. 3 AGB ein. Auch für diese Art der Vereinbarungen gilt, daß sie nicht gegen Rechtsvorschriften verstoßen dürfen bzw. daß zwingende Regelungen nicht Gegenstand von Vereinbarungen sein können.

In bisher veröffentlichten Meinungen und Standpunkten zur Frage, gegen welchen Betrieb der Werk tätige bestimmte Ansprüche hat, wird im allgemeinen stets davon ausgegangen, daß während der Delegation die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis mit dem delegierenden Betrieb bestehen bleiben, soweit in Rechtsvorschriften oder im Delegationenvertrag nichts anderes festgelegt ist. Unter Verweis auf § 50 Abs. 3 AGB ist dem grundsätzlich zuzustimmen. Aber auch zwischen Werk tätigen und Einsatzbetrieb bestehen Rechte und Pflichten. So hat der Werk tätige im begründeten Fall einen Anspruch auf Beurteilung gegen den Einsatzbetrieb.⁷ Der Einsatzbetrieb ist zur Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen auch für die delegierten Werk tätigen sowie zur Erfassung, Meldung und Untersuchung von Arbeitsunfällen der bei ihm auf Grund eines Delegationenvertrages eingesetzten Werk tätigen verantwortlich.⁸ Schließlich sei darauf verwiesen, daß im Falle schuldhafter Schadenszufügung infolge von Arbeitspflichtverletzungen durch einen delegierten Werk tätigen der Einsatzbetrieb zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit berechtigt ist, da nur ihm als Geschädigtem dieser Anspruch zusteht.⁹

Bezüglich der Beurteilung ist noch anzuführen, daß in Erweiterung der in § 67 Abs. 1 Buchst. a bis c AGB geregelten Voraussetzungen Vereinbarungen im Delegationenvertrag möglich sein sollten, wonach von vornherein festgelegt wird, daß der Einsatzbetrieb für die Zeit der Delegation eine Beurteilung anzufertigen hat.

Zur Frage, welche Rechte und Pflichten im Verhältnis zwischen Werk tätigen und Einsatzbetrieb bestehen müssen, ohne daß es einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung oder einer Vereinbarung im Delegationenvertrag bedarf, fehlt es allerdings an einer ähnlich bestimmten Aussage, wie sie § 50 Abs. 3 AGB hinsichtlich der Beziehungen zwischen Werk tätigen und delegierendem Betrieb gibt. Es erscheint deshalb notwendig, Kriterien herauszuarbeiten, nach denen diese Problematik zu klären ist.

Zunächst ist davon auszugehen, daß der Werk tätige gegenüber dem Einsatzbetrieb verpflichtet ist, seine Arbeits-

aufgabe dort zu erfüllen, und umgekehrt hat der Einsatzbetrieb die Pflicht, den Werk tätigen entsprechend zu beschäftigen. Mit der Pflicht zur Arbeitsleistung und -Übertragung ist selbst untrennbar verknüpft, daß der Leiter und die leitenden Mitarbeiter des Einsatzbetriebes berechtigt sind, den delegierten Werk tätigen auch Weisungen zu erteilen. Das Weisungsrecht ist eine objektive Notwendigkeit effektiver Leitungstätigkeit und muß deshalb immer dann und dort bestehen, wo Arbeit geleistet wird. Allerdings ist m. E. die vorübergehende Übertragung nunmehr wiederum einer anderen Arbeit in einem anderen — also dritten Betrieb — nicht ohne weiteres anzuwenden. Wenn der Werk tätige im Einsatzbetrieb z. B. nicht beschäftigt werden kann, ist eine solche Weisung m. E. nur in Abstimmung mit dem delegierenden Betrieb möglich. Darüber hinaus sind für den Werk tätigen festgelegte Schutzvorschriften zu beachten, so daß die bereits im delegierenden Betrieb insoweit geleistete Arbeit zu berücksichtigen ist (z. B. die 4-Wochen-Frist gemäß § 85 Abs. 1 AGB oder die Anzahl zulässiger Überstunden im Kalenderjahr gemäß § 174 Abs. 1 AGB). Die vom Einsatzbetrieb auf die unmittelbare Erfüllung der Arbeitsaufgabe und im zulässigen Rahmen darüber hinaus getroffenen Festlegungen hat der Werk tätige als Pflicht gegenüber diesem Betrieb zu erfüllen.

Das gleiche muß auch zutreffen hinsichtlich der vom Einsatzbetrieb festzulegenden Anforderungen an das Verhalten der Werk tätigen im Betrieb zur Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit, die sich insbesondere aus der Arbeitsordnung ergeben. Dies steht genauso untrennbar mit der Leistung von Arbeit im Einsatzbetrieb im Zusammenhang wie die Pflicht dieses Betriebes zum Schutz der Gesundheit und Arbeitskraft des Werk tätigen und aller sich daraus ergebenden Pflichten wie auch Forderungen dem Werk tätigen gegenüber. Die Entstehung derartiger Rechte und Pflichten ist unmittelbare Folge der Delegation. Es bedarf dazu keiner besonderen Vereinbarung im Delegationenvertrag.

Der Einsatzbetrieb ist verpflichtet, beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen auch delegierte Werk tätige von der Arbeit freizustellen. In vielen Fällen sind diese Gründe terminlich fixiert (z. B. § 182 AGB). In anderen Fällen hat der Einsatzbetrieb unter Sicherung der Zweckerfüllung der Freistellung den Termin festzulegen (§ 181 Satz 2. AGB) bzw. mit dem Werk tätigen den Termin zu vereinbaren (§ 185 Abs. 2 AGB). Der Werk tätige darf also nicht an den delegierenden Betrieb verwiesen werden, wenngleich dieser ihn bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten zu unterstützen hätte. Im Interesse der Vermeidung von Unstimmigkeiten sollte der Einsatzbetrieb bereits bei der Delegation darüber informiert werden, falls in die Zeit der Delegation vorher absehbare längere Freistellungsansprüche fallen (z. B. Schöffeneinsatz).

Auch hinsichtlich der Gewährung des Erholungsurlaubs sollten rechtzeitig Absprachen getroffen werden. Meines Erachtens besteht der Anspruch des Werk tätigen auf Gewährung des Erholungsurlaubs zu einem bestimmten Zeitpunkt gegenüber dem Einsatzbetrieb dann, wenn eine verbindliche Fixierung der Urlaubstermine schon im Urlaubsplan des delegierenden Betriebes erfolgte. Eine solche verbindliche Festlegung kann nicht durch die Tatsache der Delegation außer Kraft gesetzt werden. Hier ist m. E. bereits bei der Delegation zu klären, welche Urlaubsansprüche des delegierten Werk tätigen bestehen, ob er z. B. einen Urlaubsplatz hat usw. Da im Einsatzbetrieb ggf. auch bereits ein verbindlicher Urlaubsplan besteht, muß hier rechtzeitig eine konkrete Klärung schon bei der Delegation herbeigeführt werden. Das betrifft auch Urlaubsansprüche des Werk tätigen, die gemäß

⁵ Vgl. z. B. NJ 1978, Heft 6, S. 273; Arbeit und Arbeitsrecht 1979, Heft 4, S. 176; W. Rudelt/E. Süß, a. a. O., S. 407.

⁶ W. Rudelt/E. Süß, a. a. O., S. 407.

⁷ OLG, Urteil vom 18. Dezember 1980 — OAK 18/80 — (NJ 1981, Heft 3, S. 135).

⁸ G. Pirntke, „Meldung eines Arbeitsunfalls bei einer Delegation“, NJ 1982, Heft 12, S. 35; vgl. hierzu auch Ziff. 13 des Beschlusses des Präsidiums des Obersten Gerichts zur Rechtsprechung auf dem Gebiet des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes vom 13. September 1978 - I PTB 1 - 112 - 2/78 - (NJ 1978, Heft 10, S. 448).

⁹ Vgl. W. Rudelt/E. Süß, a. a. O., S. 408.