

§ 196 Abs. 1 AGB nur noch während der Zeit der Delegation realisiert werden können. Im Prinzip wäre darauf zu orientieren, daß bei einer Delegation möglichst kein Anspruch auf Resturlaub mehr besteht, da der Einsatzbetrieb ja vor allem am Einsatz des Werk tätigen interessiert ist. Liegen rechtliche Voraussetzungen des Anspruchs des Werk tätigen nach § 184 AGB vor und ist dieser nur während der Zeit der Delegation zu realisieren, ist er gegenüber dem Einsatzbetrieb geltend zu machen. Auch insoweit entstehen Rechte und Pflichten im Verhältnis zum Einsatzbetrieb als Rechtsfolge aus der rechtserheblichen Tatsache der Delegation, und es bedarf zu ihrem Entstehen keiner zusätzlichen Vereinbarung im Delegierungsvertrag.

Zur Zulässigkeit zusätzlicher Vereinbarungen im Delegierungsvertrag

Neben den zwingend zwischen dem Werk tätigen und dem Einsatzbetrieb entstehenden Rechten und Pflichten — ohne daß es hierzu einer Vereinbarung im Delegierungsvertrag bedarf — folgt, daß im übrigen während der Delegation alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis mit dem delegierenden Betrieb bestehen bleiben (§ 50 Abs. 3 AGB). Allerdings können die Partner auch vereinbaren, welcher von beiden Betrieben bestimmte Pflichten wahrzunehmen hat.

In diesem Zusammenhang soll vor allem auf die *Lohnzahlungspflicht* eingegangen werden. Unbestritten ist, daß diese Pflicht den delegierenden Betrieb trifft (§ 50 Abs. 3 AGB; AO über die Entlohnung der Werk tätigen und die Verrechnung der Lohnkosten bei Leistung sozialistischer Hilfe vom 12. Juli 1984 [GBl. I Nr. 22 S. 276]). § 2 der AO besagt, daß die Entlohnung der delegierten Werk tätigen durch den Betrieb zu erfolgen hat, der sozialistische Hilfe leistet. Meines Erachtens kann aber im Delegierungsvertrag eine anderslautende Vereinbarung getroffen werden, wonach die Lohnzahlung durch den Einsatzbetrieb erfolgt.^{10 11 12} § 2 der AO ist m. E. nicht als zwingende Vorschrift zu betrachten, die der Vereinbarung entzogen ist. Weder die Gewährleistung einheitlich durch den sozialistischen Staat zu bestimmender Maßstäbe oder Prinzipien bei der Lohnzahlung — wie das Leistungsprinzip — noch der erforderliche Schutz von Interessen der beteiligten Partner widersprechen dem. Eine Vereinbarung, daß der Einsatzbetrieb den Lohn zahlt, ändert nichts am Lohnanspruch des Werk tätigen; sie ändert auch nichts daran, daß sowieso der Einsatzbetrieb die Kosten zu tragen hat. Da der Delegierungsvertrag ohnehin nur bei Willensübereinstimmung aller drei Partner zu allen Fragen — also auch zur evtl. Übertragung der Lohnzahlungspflicht auf den Einsatzbetrieb — zustande kommt, könnte eine derartige Festlegung niemals zu Lasten des Werk tätigen getroffen werden.

Hinsichtlich der *disziplinarischen Verantwortlichkeit* (§§ 254 ff. AGB) delegierter Werk tätiger ist davon auszugehen, daß der Leiter und die entsprechenden leitenden Mitarbeiter des Einsatzbetriebes für die Zeit der Delegation die Disziplinarbefugnis ausüben (allerdings ist die Möglichkeit des Anspruchs einer fristlosen Entlassung insoweit ausgeschlossen).¹¹ Dies wird hauptsächlich als Konsequenz aus der Weisungsbefugnis der Leiter des Einsatzbetriebes abgeleitet. Fraglos muß dem Weisungsbefugten auch das Recht zur Kontrolle und entsprechenden Einwirkung auf Werk tätige zustehen, die pflichtwidrig handeln. Ob dies aber von vornherein in allen Fällen von Delegationen auch die Möglichkeit der Anwendung von Maßnahmen der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit mit beinhalten muß, ist m. E. fraglich. Das würde bedeuten — wenn im Delegierungsvertrag nichts Gegenteiliges vereinbart wurde —, daß der delegierende Betrieb keine Möglichkeit der Anwendung disziplinarischer Verantwortlichkeit hätte. Das ist m. E. jedoch unbefriedigend. Insbesondere bei kurzzeitigen Delegationen ist es offensichtlich unter der Sicht der Verwirklichung der Funktionen der Verantwortlichkeit günstiger, wenn die entsprechenden Maßnahmen vom delegierenden Betrieb angewendet werden. Immerhin setzt ihre Anwendung die Beachtung aller Umstände gemäß § 253 AGB einschließlich der erzieherischen Notwendigkeit unter diesen Aspekten mit voraus, was vom delegierenden Betrieb oft besser zu beurteilen ist. Es sollte deshalb m. E. so orientiert wer-

Auszeichnungen

Orden „Banner der Arbeit“ Stufe I

Dr. Harald Rose,
Leiter der Ständigen Vertretung der DDR
beim Sitz der Vereinten Nationen und
der anderen internationalen Organisationen in Genf

Dr. Gerhard Weidlich,
Stellv. des Vorsitzenden des Staatlichen Vertragsgerichts

Orden „Banner der Arbeit“ Stufe II

Erich Hänsel,
ehern. polit. Mitarbeiter in der Abteilung
Staats- und Rechtsfragen des Zentralkomitees der SED

Karl Schauffert,
Sekretär des Bezirksvorstandes der VdJ der DDR,
Abteilungsleiter beim Generalstaatsanwalt von Berlin

*Ein Kollektiv des Kreisgerichts Fürstenwalde
mit den Mitgliedern Irene Bähz, Brunhilde Beck,
Alice Bittorf, Hannelore Böhlau, Petra Dshorkuzjan,
Anni Fehse, Christine Gaida, Klaus Habisch,
Nikolaus Hanke, Christa Ingwersen, Anita Nielitz,
Renate Nischan, Richard Radloff*

*Ein Kollektiv der Redaktion „Neue Justiz“ mit den
Mitgliedern Gertraud Bestmann, Katharina Dukes,
Christa Läuter, Karin Reum, Ulrike Rieger, Lothar Schibor*

*Ein Kollektiv der Sendereihe „Alles, was Recht ist“
des Fernsehens der DDR mit den Mitgliedern
Monika Fechner, Frigga Kindermann, Dorit Lamfried,
Horst Schischkoff, Heinz Schnabel, Eveline Schwarz,
Dr. Friedrich Wolff*

den, daß die Disziplinarbefugnis beim delegierenden Betrieb verbleibt und nur in bestimmten, klar vereinbarten Fällen den Leitern des Einsatzbetriebes zukommt.

Als diskussionswürdig erscheint allerdings auch die Auslegungsvariante, daß die Disziplinarbefugnis jeweils bei dem Betrieb liegt, zu dem der Werk tätige Pflichten hat und diese verletzt. Insoweit bedürfte es dann keiner weiteren Abrede im Delegierungsvertrag.

Zur Sicherung der gewerkschaftlichen Mitwirkungsrechte

Gemäß § 50 Abs. 2 AGB sind die Betriebe verpflichtet, die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen vom beabsichtigten Abschluß eines Delegierungsvertrages zu verständigen. Die Gewerkschaftsvertreter beider Betriebe sollten darauf Einfluß nehmen, daß insbesondere der notwendige Inhalt; des Delegierungsvertrages (also Beginn und Ende des Einsatzes, Arbeitsaufgabe und Arbeitsort) konkret vereinbart wird. Darüber hinaus sollten sie darauf achten, daß Vereinbarungen, die vom Inhalt des Arbeitsvertrages mit dem delegierenden Betrieb abweichen, eindeutig aufgenommen werden. Da die gewerkschaftliche Mitwirkung den zuständigen Gewerkschaftsleitungen beider Betriebe zukommt, ist davon auszugehen, daß die gewerkschaftliche Interessenvertretung während der Delegation von der Gewerkschaftsleitung des Betriebes wahrgenommen wird, der Handlungen mit rechtlicher Wirkung für den Werk tätigen vornimmt. Die Anordnung von Überstunden durch den Einsatzbetrieb gemäß § 172 AGB z. B. kann nur mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen des Einsatzbetriebes angeordnet werden. Der Ausspruch einer Kündigung oder fristlosen Entlassung des delegierten Werk tätigen durch den delegierenden Betrieb bedarf der Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung dieses Betriebes.

Es versteht sich, daß über die Mitwirkung der Gewerkschaftsleitungen im Delegierungsvertrag keinerlei Vereinbarungen möglich sind.

¹⁰ Entgegen A. Klatt/K. Waschipki, „Delegierungsvertrag und Verrechnung der Lohnkosten“, Arbeit und Arbeitsrecht 1982, Heft 10, S. 469 i.; zur Befürwortung meiner Auffassung vgl. auch G. Kirschner/J. Michas, a. a. O., S. 46.

¹¹ Vgl. W. Rudelt/E. Süß, a. a. O., S. 409; vgl. hierzu auch „Wer kann bei einer Delegation den Verweis aussprechen?“, Tribüne vom 29. August 1983.

¹² Abschn. IV der Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen (Beschluß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom 21. Juni 1978), in: Arbeitsgesetzbuch und andere Rechtsvorschriften (Textausgabe), Berlin 1986, S. 333.