

Form von Büro- und Personalcomputern vorrangig arbeitsplatzbezogen und arbeitsplatzgebunden eingesetzt und in der Perspektive — insbesondere im Zusammenhang mit dem Aufbau eines dialogorientierten Rechtsinformationssystems (DORIS) — mit zentralen Rechenkapazitäten verbunden wird.

#### *Leitungsaufgaben zur Anwendung der Computer*

Die Einführung der Computer in die gerichtliche und notarielle Tätigkeit wird zentral durch das Ministerium der Justiz geleitet. Dabei ist ein enges Zusammenwirken mit den anderen zentralen Justizorganen erforderlich. Es entwickeln sich zunehmend praxiswirksame Formen des Zusammenwirkens mit der Rechtswissenschaft.

Diese Entwicklung stellt auch hohe Anforderungen an die Leitungstätigkeit der Direktoren der Gerichte und an die Leiter der Staatlichen Notariate. Vor allem geht es darum, die Mitarbeiter für die bewußte Anwendung der neuen Technik zu mobilisieren und für ihre Beherrschung und qualifizierte Nutzung auszubilden. Eine vom Minister der Justiz erlassene

Rahmenordnung schafft durch eine enge Verbindung entsprechender zentraler und territorialer Schulungsmaßnahmen und konkrete Vorgaben die notwendigen Voraussetzungen dafür, daß alle gewollten Wirkungen der neuen Technik auch erreicht werden. Eine Reihe von Konsequenzen des Einsatzes der modernen Technik bedürfen noch gründlicher Prüfung und Diskussion. So sind z. B. Überlegungen zum Arbeitszeitregime an den Gerichten und Staatlichen Notariaten im Interesse der effektiven Auslastung der Geräte, zu Veränderungen des inneren Arbeitsablaufs an den Gerichten und Staatlichen Notariaten, zur Arbeitsorganisation und zu den Tätigkeitsstrukturen einzelner Mitarbeitergruppen erforderlich. Entscheidungen werden dazu erst dann getroffen werden, wenn ausreichende praktische Erfahrungen zur Auswertung vorliegen.

Mit der Bereitstellung der modernen Rechentechnik für die Tätigkeit der Gerichte und Staatlichen Notariate sind alle Mitarbeiter aufgefordert, traditionelle, auch bewährte Formen der Arbeitsorganisation völlig neu zu durchdenken und sie den Erfordernissen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts entsprechend zu gestalten.

## Die Auflösung des Delegationungsvertrags

*Dr. BERND FREY,*

*Sektion Rechtswissenschaft der Karl-Marx-Universität Leipzig*

Eine Spezifik des Delegationungsvertrags<sup>1</sup> besteht darin, daß rechtliche Beziehungen zwischen den beteiligten Partnern nur für eine bestimmte Zeit, d. h. also befristet, zu organisieren sind. Damit ist dem Delegationungsvertrag bereits die Komponente seiner Auflösung immanent. Neben der Abrede über den Beginn ist bei Abschluß des Delegationungsvertrags zugleich auch die Beendigung des Einsatzes als Bestandteil des notwendigen Vertragsinhalts rechtlich ausgestaltet (§ 50 Abs. 2 AGB). Ein Delegationungsvertrag kann also überhaupt nicht zustande kommen, wenn sich die Partner bei seinem Abschluß nicht schon darüber einigen können, wann er beendet sein soll (in diesem Fall würde die nach § 41 Abs. 1 AGB erforderliche Willensübereinstimmung fehlen). Die Frage der Beendigung des Vertrags berührt somit in jedem Fall von Anfang an die Interessen der beteiligten Partner.

Bei jeder Form der Beendigung der Delegation (ausgenommen die fristlose Entlassung) ergeben sich für den delegierenden Betrieb bestimmte Verpflichtungen. So ist er gemäß § 50 Abs. 5 letzter Satz AGB verpflichtet, den Werkträgern nach Beendigung seiner Tätigkeit im Einsatzbetrieb entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag weiterzubeschäftigen.<sup>1,2</sup>

Im folgenden soll auf die unterschiedlichen Formen der Beendigung des Delegationungsvertrags näher eingegangen werden.

#### *Die Auflösung entsprechend der Vereinbarung im Delegationungsvertrag*

Zumeist kann die Dauer der Delegation durch Festlegung konkreter Daten vereinbart werden. Wegen der exakten Bestimmung des Endtermins ist deshalb in diesem Fall davon auszugehen, daß die Delegation zu diesem Zeitpunkt ohne besonderes rechtserhebliches Handeln beendet ist. Der Eintritt des Zeitablaufs selbst ist rechtserhebliche Tatsache. Diesem Umstand entspricht es auch, daß das AGB für die planmäßige Auflösung des Delegationungsvertrags nichts vorschreibt und auch nicht auf die Anwendung entsprechender Vorschriften verweist.

Wenn die Dauer des Einsatzes durch den Zweck der vereinbarten Arbeit begrenzt wird<sup>3</sup>, hat der Einsatzbetrieb dem Werkträgern die Beendigung der Arbeit eine Woche vorher schriftlich anzukündigen. Das ergibt sich aus § 50 Abs. 5 AGB, der festlegt, daß die Bestimmungen über die Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags entsprechende Anwendung fin-

den. § 48 Abs. 1 Satz 3 AGB bestimmt, daß der Betrieb dem Werkträgern die Beendigung der Arbeit schriftlich mitzuteilen hat (und zwar eine Woche vorher), wenn die Dauer durch den Zweck begrenzt wurde, was ja auch für den Delegationungsvertrag zulässig ist. Diese Pflicht des Betriebes, die von ihm im Zusammenhang mit der Auflösung des Vertrags ein bestimmtes Handeln verlangt, darf allerdings nicht als notwendige rechtserhebliche Handlung gewürdigt werden, von der die Auflösung des Delegationungsvertrags abhängt. Hierfür ist einzig das objektive Vorliegen des im Delegationungsvertrag bestimmten auflösenden Ereignisses maßgeblich; der Betrieb teilt dies lediglich mit. Erfolgt die Mitteilung nicht und setzt der Werkträger seine Arbeit im Einsatzbetrieb fort (weil er selbst den Eintritt des auflösenden Ereignisses wegen begrenzter Kenntnis der Umstände nicht feststellen konnte), so erfolgt durch tatsächliches Handeln m. E. eine faktische Verlängerung des Delegationungsvertrags.

Meines Erachtens ist im Falle der Beendigung des Delegationungsvertrags dadurch, daß der Zweck der vereinbarten Arbeit erreicht wurde, auch eine entsprechende Information an den delegierenden Betrieb erforderlich, da sich für ihn aus dieser Tatsache entsprechende Pflichten ergeben.

#### *Die vorzeitige Auflösung des Delegationungsvertrags durch Vereinbarung*

Wie bei jedem anderen Typ arbeitsrechtlicher Verträge besteht auch beim Delegationungsvertrag die Möglichkeit, ihn vorzeitig zu beenden. Davon sollte m. E. nur Gebrauch gemacht werden, wenn gewichtige Gründe vorliegen, z. B. der für die Delegation maßgebliche Grund (erhöhter Arbeitskräftebedarf beim Einsatzbetrieb) weggefallen ist oder der Werkträger aus dringenden persönlichen Gründen die Aufgaben im Einsatzbetrieb nicht mehr erfüllen kann.

Ausdrücklich regelt § 50 Abs. 5 AGB, daß der Delegationungsvertrag durch eine Vereinbarung zwischen dem Werkträgern und dem Einsatzbetrieb vorzeitig aufgelöst werden kann. Daraus ergibt sich, daß eine vertragliche vorzeitige

1 Vgl. B. Frey, „Anwendung und Inhalt des Delegationungsvertrags“, NJ 1987, Heft 6, S. 223 II.

2 Vgl. hierzu auch OLG, Urteil vom 21. März 1980 - O AK 26/79 - (OGA Bd. 9, S. 58; NJ 1980, Heft 8, S. 376).

3 Vgl. zur Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung W. Budelt/E. Süß, „Hinweise zum Inhalt und zur Anwendung von Delegationungsverträgen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1981, Heft 9, S. 405.