

Auflösung des Delegierungsvertrags unter Ausschluß des Einsatzbetriebs nicht zulässig, aber ohne den delegierenden Betrieb möglich ist; der Werk tätige hingegen muß in jedem Fall mit der vorzeitigen Auflösung einverstanden sein. Das bedeutet, daß, wenn der Einsatzbetrieb oder der Werk tätige einer angestrebten Auflösungsvereinbarung nicht zustimmt — gleich, ob einer drei- oder zweiseitigen —, in jedem Fall nur noch die Möglichkeit der Kündigung des Delegierungsvertrags bleibt.

Wenn die zweiseitige Vereinbarung über die vorzeitige Auflösung des Delegierungsvertrags zwischen dem Werk tätigen und dem Einsatzbetrieb zustande kommt, besteht für den delegierenden Betrieb die Pflicht, den Werk tätigen bei seinem Erscheinen im Betrieb weiter zu den bisherigen Bedingungen zu beschäftigen (§ 50 Abs. 5 letzter Satz AGB); er kann sich dem Werk tätigen gegenüber nicht auf die Unkenntnis der Vereinbarung berufen.

Dem Anliegen kameradschaftlicher Zusammenarbeit bei der Gestaltung der Rechtsverhältnisse wird m. E. in diesem Zusammenhang am besten Rechnung getragen, wenn die vorzeitige Auflösung des Delegierungsvertrags durch eine *dreiseitige Vereinbarung* erfolgt, da die vorzeitige Auflösung alle drei Partner berührt. § 50 Abs. 5 AGB sieht eine solche dreiseitige Vereinbarung zur vorzeitigen Auflösung des Delegierungsvertrags zwar nicht vor; damit ist sie aber m. E. nicht ausgeschlossen. Es entspricht dem im Arbeitsrecht geltenden Vertragsprinzip, daß die beteiligten Partner ebenso die Beendigung von Rechtsverhältnissen durch eine Vereinbarung herbeiführen können, wie sie durch Willensübereinstimmung das Rechtsverhältnis begründet haben. Eine solche dreiseitige Auflösung würde m. E. den Interessen aller Beteiligten am besten entsprechen, und vor allem den delegierenden Betrieb besser in die Lage versetzen, seine sich aus der Beendigung der Delegation ergebenden Pflichten zu erfüllen. Auf jeden Fall ist, wenn es nur zu einer zweiseitigen Vereinbarung über die vorzeitige Beendigung kommt, der Beschäftigungsbetrieb rechtzeitig davon in Kenntnis zu setzen, daß die Delegation beendet ist.

Die vorzeitige Auflösung des Delegierungsvertrags durch fristgemäße Kündigung

Der notwendigen Konsequenz, die Auflösung arbeitsrechtlicher Verträge nicht nur auf die Willensübereinstimmung der beteiligten Partner abzustellen, entspricht die Möglichkeit der fristgemäßen Kündigung des Delegierungsvertrags mit der Folge, daß der Werk tätige in seinem Beschäftigungsbetrieb wieder zu den im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen eingesetzt wird (§ 50 Abs. 5 AGB).

Aus der Diktion des § 50 Abs. 1 Satz 1 AGB ist m. E. eindeutig abzuleiten, daß jeder der Partner zur Kündigung des Delegierungsvertrags berechtigt ist, denn Werk tätiger und Einsatzbetrieb sind nur bezüglich der zweiseitigen Vereinbarung zur vorzeitigen Auflösung *expressis verbis* genannt. Hinsichtlich der Kündigung wurde keinerlei Einschränkung vorgenommen, und im Gesetz ist auch nirgendwo ein Hinweis erkennbar, der darauf deutet, daß nur der Werk tätige und der Einsatzbetrieb gemeint sein sollen. Das Kündigungsrecht auch des delegierenden Betriebes ist m. E. deshalb logisch, weil man anerkennen muß, daß bei ihm Umstände vorliegen können, die einer weiteren Aufrechterhaltung der Delegation entgegenstehen.⁴

Welche gesetzlichen Voraussetzungen sind bei der Kündigung eines Delegierungsvertrags zu beachten?

An die Kündigung durch den *Werk tätigen* sind keine anderen Anforderungen zu stellen, als sie für die Kündigung des Arbeitsvertrags ansonsten vorgesehen sind. Er kann also den Delegierungsvertrag schriftlich unter Angabe der Gründe kündigen (§ 54 Abs. 4 Satz 2 AGB).

Die Kündigung durch den Betrieb ist nur unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- Vorliegen eines gesetzlichen Kündigungsgrundes (§ 50 Abs. 5 i. V. m. § 54 Abs. 3 AGB),
- vorherige Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung des kündigenden Betriebes (§ 54 Abs. 1 AGB),

— Einhaltung der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe (§ 50 Abs. 5 i. V. m. § 54 Abs. 4 AGB).

Die Regelung des § 54 Abs. 3 -Satz 2 AGB, nach der die Kündigung voraussetzt, daß die Übernahme einer zumutbaren anderen Arbeit im Betrieb mit dem Werk tätigen nicht vereinbart werden kann, trifft hingegen nur auf den befristeten Arbeitsvertrag und nicht auf den Delegierungsvertrag zu. Insofern ist darauf zu verweisen, daß § 50 Abs. 5 AGB eben nur eine entsprechende und damit nicht zwingend die gleichlautende Anwendung der Bestimmungen über die Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags vorschreibt.

Von dieser Feststellung ist auch bei der Beantwortung der Frage auszugehen, welche Kündigungsgründe für die beteiligten Betriebe zulässig sind.

Hinsichtlich des *Einsatzbetriebes* sind dies:

- Wegfall des für die Delegation maßgeblichen Grundes (§ 50 Abs. 5 Satz 3 AGB),
- Nichteignung des Werk tätigen für die vereinbarte Arbeitsaufgabe (§ 54 Abs. 3 Buchst. a AGB),
- Unmöglichkeit der Beseitigung von Mängeln im Vertrag (§ 54 Abs. 3 Buchst. b AGB).

Während der erstgenannte Kündigungsgrund ausdrücklich auf den Einsatzbetrieb bezogen geregelt wurde, ergeben sich die beiden anderen aus der Anwendung der Bestimmung über die Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags, die hier m. E. zulässig ist.

Bezüglich des *delegierenden Betriebes* kann man als Kündigungsgrund nur die Unmöglichkeit der Mängelbeseitigung und nicht auch die Nichteignung des Werk tätigen gelten lassen. Zum einen ist nicht verständlich, warum der delegierende Betrieb unwiderruflich an den Delegierungsvertrag gebunden sein sollte, wenn ein nichtbefugter Mitarbeiter diesen abgeschlossen hat. Zum anderen kann dagegen die Feststellung, daß der Werk tätige für die vereinbarte Arbeitsaufgabe nicht geeignet ist, nur dort erfolgen, wo er diese zu erfüllen hat, und das ist der Einsatzbetrieb.

Die entsprechende Anwendung des § 54 Abs. 3 AGB bedeutet also in diesem Fall, daß nur der unter Buchst. b genannte Kündigungsgrund für den delegierenden Betrieb zugelassen werden kann. Da als betriebliche Kündigungsgründe nur diejenigen zulässig sind, die im Gesetz ausdrücklich geregelt sind, dürfen weitere nicht Grundlage einer Kündigung sein. Darauf hinzuweisen scheint insbesondere mit Blick auf den delegierenden Betrieb notwendig zu sein. So ist es m. E. gegenwärtig nicht gerechtfertigt, als Grund für eine Kündigung anzuerkennen, daß der sofortige Wiedereinsatz des Werk tätigen im delegierenden Betrieb dringend erforderlich ist. Beispielsweise könnte sich infolge von Betriebsstörungen ein erhöhter Arbeitskräftebedarf ergeben. Daß in diesem Fall zuerst die delegierten Werk tätigen wieder für den Betrieb verfügbar sein müßten, leuchtet wohl ein. Da das geltende Recht einen solchen Kündigungsgrund nicht vorsieht, wäre eine Ergänzung de lege ferenda anzulegen. Mit einer dreiseitigen Vereinbarung über die vorzeitige Auflösung könnte der angestrebte Zweck bereits jetzt erzielt werden.

Die vorzeitige Auflösung durch fristlose Entlassung

Die fristlose Entlassung ist bekanntlich nicht nur die strengste Disziplinarmaßnahme, sondern sie beendet das Arbeitsverhältnis. Im Rahmen einer Delegation ist im Gesetz keine selbständige Entlassung vorgesehen. Der Bestimmung in § 56 Abs. 1 AGB ist zu entnehmen, daß die fristlose Entlassung das fristlose Ausscheiden des Werk tätigen aus dem „eigentlichen“ Beschäftigungsbetrieb betrifft. Die Befugnis zum Ausspruch einer fristlosen Entlassung hat deshalb nur der delegierende Betrieb. Die selbständige fristlose Beendigung des Delegierungsverhältnisses ist ausgeschlossen. Der delegierende Betrieb kann jedoch auch während einer Delegation bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen das Arbeitsverhältnis mit dem Werk tätigen durch Ausspruch der

⁴ Zu dieser Frage halte Ich die Ausführungen im Lehrbuch des Arbeitsrechts für nicht ausreichend, wenn nur auf das Kündigungsrecht des Werk tätigen und des Einsatzbetriebes eingegangen wird (vgl. Arbeitsrecht, Lehrbuch, Berlin 1984, S. 134).