

so muß das Arbeitsgericht gemäß § 276 ZPO in Verbindung mit § 48 ArbGG an das sachlich zuständige Zivilgericht überweisen, falls es sich um einen Zivilrechtsstreit handelt. Liegt ein solcher Antrag des Klägers nicht vor, so muß die Klage wegen Unzuständigkeit abgewiesen werden.

Die Frage der sachlichen Zuständigkeit ist also von großer Bedeutung, und zwar keineswegs nur auf dem Gebiete des Prozeßrechts. Die Entscheidung über die sachliche Zuständigkeit bedeutet vielmehr gleichzeitig die Antwort auf die Frage: Sind auf den gegebenen Rechtsstreit die Vorschriften unseres Arbeitsrechts anzuwenden oder nicht? (Das ist ganz besonders wichtig, weil unser demokratisches Arbeitsrecht dem an einem Arbeitsrechtsverhältnis beteiligten Werktätigen ganz bestimmte Vergünstigungen gewährt, wie z. B. bezahlten Urlaub, Lohnausgleichszahlungen und vieles andere.)

Deshalb müssen die Arbeitsgerichte die Prüfung der sachlichen Zuständigkeit sorgfältig und gewissenhaft vornehmen. Sie dürfen sich dabei nicht von den äußerlichen Merkmalen beirren lassen, sondern müssen bemüht sein, das Wesen des vorliegenden Rechtsverhältnisses zu erkennen.

In der Deutschen Demokratischen Republik gibt es zwei Arten von Arbeitsrechtsverhältnissen, die sich qualitativ voneinander unterscheiden. Die einen beruhen auf dem sozialistischen Eigentum an den Produktionsmitteln, die anderen auf dem kapitalistischen. Die einen sind der rechtliche Ausdruck eines Verhältnisses der kameradschaftlichen Zusammenarbeit und der sozialistischen gegenseitigen Hilfe von Werktätigen, die von Ausbeutung frei sind. Die anderen sind rechtlicher Ausdruck eines Ausbeutungsverhältnisses, wenn freilich auch durch unseren Arbeiter- und Bauernstaat die Ausbeutung beschränkt und in Grenzen gehalten wird. Welchen Inhalt die Arbeitsrechtsverhältnisse im einzelnen haben, braucht in diesem Zusammenhang nicht erörtert zu werden.

Für beide wesensmäßig verschiedenen Arten von Arbeitsrechtsverhältnissen stimmen aber einige äußerliche Merkmale überein, die in Zweifelsfällen für die Abgrenzung zum Zivilrechtsverhältnis bedeutsam sein können.

1. Die Verpflichtung zur Arbeit bringt es mit sich, daß der Werktätige in den Personalbestand des Betriebes eintritt.

2. Der Eintritt in den Personalbestand des Betriebes hat in den sozialistischen Betrieben die Unterordnung unter die sozialistische Arbeitsdisziplin, (z. B. Einhaltung der Arbeitsordnung), in den kapitalistischen Betrieben die Verpflichtung, den Weisungen des Betriebsinhabers bezüglich der Arbeit nachzukommen, zur Folge.

3. Es handelt sich um die Leistung einer bestimmten Art von Arbeiten im Rahmen einer bestimmten Funktion (z. B. als Kranschlosser, Verkäuferin usw.), nicht aber um die Erfüllung einer ganz bestimmten Arbeitsaufgabe, wie z. B. beim Werkvertrag oder zivilrechtlichen Dienstvertrag.

4. Die Entlohnung erfolgt nach einem generell bestimmten Maß, in den sozialistischen Betrieben z. B. nach technisch begründeten Arbeitsnormen. Bei einem zivilrechtlichen Verhältnis ist dagegen das Arbeitsmaß nicht irgendwie zeitmäßig festgesetzt. Es genügt, wenn die konkrete Arbeit bis zu einem gewissen Zeitpunkt fertiggestellt ist.

Trotzdem wird die Abgrenzung in dem einen oder anderen Fall schwierig sein. Diese vier Punkte können nur ein Hilfsmittel sein, um das Erkennen eines Arbeitsrechtsverhältnisses zu erleichtern. Keineswegs darf sich ein Arbeitsrichter mit der mechanischen Subsumierung des Sachverhalts unter diese Begriffe begnügen.

Was spricht nun in dem vorliegenden Fall für das Vorliegen eines Arbeitsrechtsverhältnisses, und zwar eines kapitalistischen Arbeitsrechtsverhältnisses?

Dafür spricht zunächst, daß die Klägerin „als Verkäuferin“ eingestellt worden ist. Dieser Passus des Vertrages läßt darauf schließen, daß der Beklagte seine Erfrischungshalle mit einem Werktätigen besetzen und Mehrwert erzielen wollte.

Weiter spricht dafür, daß die Klägerin einen sogenannten Gehaltsteil erhielt, der der Kaufpreis für ihre Arbeitskraft zu sein scheint. Leider geht aus dem Sachverhalt nicht hervor, wie dieser Gehaltsteil errechnet wurde. Das hätte die Beantwortung der Frage, ob ein Arbeitsrechtsverhältnis vorliegt, wesentlich erleichtert. Nach dem, was sich aus dem Tatbestand entnehmen läßt, kann es sich dabei um eine Form einer gewissen „Gewinnbeteiligung“ gehandelt haben, um einerseits die Verkäuferin zu größerer Arbeitsleistung anzuspornen, andererseits das Risiko auf sie abzuwälzen.

Die Ausführungen des Bezirksarbeitsgerichts, daß nicht „Zum Abschluß eines Arbeitsvertrages mit tarifvertraglicher Entlohnung geschritten“ wurde, daß eine tarifvertragliche Entlohnung nicht festgesetzt wurde, sind unklar. Keine einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung ist in der Lage, tarifvertragliche Bestimmungen zuungunsten des Werktätigen außer Kraft zu setzen, also auch nicht tarifvertragliche Lohnbestimmungen. Es ist dabei durchaus nicht notwendig, daß die tarifvertragliche Regelung ausdrücklich zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages gemacht wird. Die Bestimmungen des Tarifvertrages werden vielmehr automatisch zu Bestimmungen derjenigen Einzelarbeitsverträge, die in seinen Geltungsbereich fallen. Richtig ist, daß die Bestimmungen des abgeschlossenen Vertrages insoweit nichtig sind, als sie die tarifvertraglichen zuungunsten der Verkäuferin abdingen wollen. Nichtig ist also insbesondere auch die Vorschrift über die Zahlung einer Kautionszahlung.

Unser Arbeitsrecht kennt keine Kautionszahlung zur Sicherung des Unternehmers wegen einer eventuell später auftretenden Forderung gegen den Werktätigen. Diese Zahlung konnte im vorliegenden Falle, wie die Vertragsbestimmungen über die Gehaltszahlung, nur den Zweck verfolgen, dem Unternehmer das Betriebsrisiko abzunehmen und es der Werktätigen aufzuerlegen. Die Vereinbarung über diese Kautionszahlung ist daher, wie die übrigen gegen die tarifvertraglichen Bestimmungen verstößenden einzelarbeitsvertraglichen Abmachungen, nichtig.

Schließlich spricht auch die Tatsache, daß Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden, für das Vorliegen eines Arbeitsrechtsverhältnisses. Den Ausführungen des Urteils zu dieser Frage ist völlig zuzustimmen.

Andererseits spricht es gegen das Vorliegen eines Arbeitsrechtsverhältnisses, daß die Klägerin offenbar nur in sehr geringem Maße oder gar nicht den Weisungen des Beklagten hinsichtlich ihrer Arbeit unterstellt war. Das könnte man daraus schließen, daß der Klägerin Einrichtung und Warenvorräte überlassen wurden.

Diese für ein Arbeitsrechtsverhältnis uncharakteristische Regelung genügt aber gegenüber den schon dargelegten typisch arbeitsrechtlichen Merkmalen nicht, um die vom Bezirksarbeitsgericht getroffene Entscheidung anzuzweifeln. Gesagt werden muß jedoch, daß dieses es versäumt hat, seine Entscheidung in klarer und überzeugender Weise zu begründen.

Ein weiterer Mangel der Entscheidung liegt darin, daß die politische Tragweite des Falles nicht erkannt wurde. In verschiedenen kapitalistischen Betrieben konnte nämlich nach Beginn des neuen Kurses festgestellt werden, daß die Unternehmer versuchten, die ihnen zum Schutz der Werktätigen durch das Arbeitsrecht auferlegten Pflichten von sich abzuwälzen oder zu umgehen. So sind beispielsweise Stimmen laut geworden, die die Verantwortlichkeit für die Verletzung von Arbeitsschutzbestimmungen für überspitzt erklärten und eine Milderung forderten. Zu diesen Bestrebungen gehört auch der Versuch, ein seinem Wesen nach arbeitsrechtliches Verhältnis als zivilrechtliches erscheinen zu lassen, um den Betriebsinhaber von den Pflichten zu befreien, die sich für ihn aus einem Arbeitsrechtsverhältnis ergeben. Das Gericht hat anscheinend den Rechtsstreit nur als einen isolierten Fall angesehen und daher nicht diese Tendenz erkannt.

Frithjof Kunz,

Wissenschaftlicher Aspirant am Institut für Arbeitsrecht der Humboldt-Universität zu Berlin