

Abgrenzung des Arbeitsrechtsverhältnisses vom Zivilrechtsverhältnis

Von BERNDT KOWOLLIK, wiss. Aspirant am Institut für Arbeitsrecht der Humboldt-Universität Berlin,
und GERT GRÜNBERG, Arbeitsrichter am Arbeitsgericht der Stadtbezirke von Groß-Berlin

In NJ 1957 S. 45 beschäftigt sich Feiler mit der in der Praxis immer häufiger auftauchenden und sowohl für den Zivilrichter als auch für den Arbeitsrichter äußerst wichtigen Frage der Abgrenzung des Agenturvertrages vom Arbeitsrechtsverhältnis. Ausgehend von dieser Problematik sollen im folgenden einige Bemerkungen zur Abgrenzung des Arbeitsrechtsverhältnisses vom Zivilrechtsverhältnis und über die sog. mischrechtlichen Verhältnisse gemacht werden.

Hinter der scheinbar nur theoretisch bedeutsamen Abgrenzungsfrage verbergen sich viele praktische Probleme, z. B.: Hat der Werk tätige Anspruch auf die arbeitsrechtlichen Grundrechte (Leistungslohn, Urlaub, Lohnausgleich, Qualifizierung durch den Betrieb usw.) oder lediglich auf die im Vertrag vereinbarten Rechte? Ist im Falle eines Rechtsstreits die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts oder des Zivilgerichts gegeben? Hinter der juristischen Frage „Arbeitsrechtsverhältnis oder Zivilrechtsverhältnis?“ steckt schließlich noch eine wichtige politische Problematik. Es muß immer wieder festgestellt werden, daß insbesondere private, aber vereinzelt auch Betriebe des gesellschaftlichen — staatlichen bzw. genossenschaftlichen — Einzelhandels versuchen, durch Verschleierung bestehender Arbeitsrechtsverhältnisse, durch ihre Tarnung als Zivilrechtsverhältnis, die den Werk tätigen arbeitsrechtlich zustehenden Rechte einzuschränken und darüber hinaus das Betriebsrisiko auf die Werk tätigen abzuwälzen. Es ist unbestritten, daß die arbeitsrechtlichen Vergünstigungen der Werk tätigen viel größer als die vertraglichen Rechte eines Zivilrechtsverhältnisses sind. Zur Tarnung der Arbeitsrechtsverhältnisse werden in der Regel vertragliche Vereinbarungen benutzt, die in ihrer Formulierung lind teilweise in ihrem Inhalt typisch für Zivilrechtsverhältnisse sind. So werden z. B. Vereinbarungen getroffen, die den Beschäftigten dem ersten Anschein nach als „selbständig“ erscheinen lassen — „selbständig“ in wirtschaftlicher Hinsicht wie auch in Beziehung auf seine „Abhängigkeit“ vom Betrieb, z. B. durch den Ausschluß des betrieblichen Weisungsrechts usw. Untersucht man jedoch die Beziehungen der Beteiligten näher, so sieht man sehr bald, daß der Betrieb sich vertraglich ein so großes Kontrollrecht vorbehält, daß von der angeblichen Selbständigkeit des anderen Vertragspartners nicht mehr viel übrig bleibt. Der Betrieb kleidet also seine Weisungsbefugnis in die Form eines vertraglich vereinbarten wirtschaftlichen Kontrollrechts.

*

Zur besseren Versorgung der Bevölkerung mit den ihren Bedürfnissen entsprechenden Waren ging unser Arbeiter-und-Bauern-Staat dazu über, nicht nur die Verkaufskapazität des gesellschaftlichen — staatlichen und genossenschaftlichen —, sondern auch des privaten Einzelhandels in das Verteilungsnetz der sonst nur von HO und Konsum geführten Waren einzubeziehen. Die juristische Form der Einbeziehung des privaten Einzelhandels bilden die zivilrechtlichen Agenturverhältnisse, die durch Agenturverträge begründet werden. Eine zweite, jetzt immer häufiger angewandte Form der Verbesserung der Versorgung der Bevölkerung durch den gesellschaftlichen Einzelhandel, insbesondere bei kulturellen Großveranstaltungen (z. B. Sportveranstaltungen), aber auch in ländlichen Gebieten ist die Beschäftigung einzelner Bürger mit einer Verkaufstätigkeit. Diese Bürger — vorwiegend Rentner, Hausfrauen, aber auch Kleingewerbetreibende — werden vertraglich verpflichtet, entweder die von ihnen mitgeführten Waren im Handverkauf zu vertreiben oder Kaufverträge auf Grund von Warenkatalogen des Einzelhandelsbetriebes abzuschließen oder aber in bestimmten Verkaufsstellen die vom gesellschaftlichen Einzelhandel angelieferten Waren zu verkaufen (Vermittlungsstellen). Die juristische Form der Beschäftigung dieser Bürger bilden in vielen Fällen Arbeitsverträge, aber auch Agenturverträge. Bei Arbeitsverträgen ist der Charakter des Rechtsverhältnisses klar; es werden Arbeitsrechtsverhältnisse begründet. Auch die Agenturverträge begrün-

den Rechtsverhältnisse; in einigen Fällen ist jedoch der Charakter der Rechtsverhältnisse unklar und dem ersten Anschein nach sehr schwierig festzustellen. Die Schwierigkeiten ergeben sich aus den meist unklaren vertraglichen Formulierungen sowie daraus, daß eine Vergütung in Form einer Provision vereinbart ist.

Die „Agenturverträge“ können entweder Arbeitsrechtsverhältnisse oder Zivilrechtsverhältnisse begründen. Es ist daher notwendig, Merkmale für die Abgrenzung zwischen dem Arbeitsrechtsverhältnis und dem Zivilrechtsverhältnis zu finden.

Feiler hat darüber, wie die Abgrenzung vorzunehmen ist, offenbar keine klare Meinung. Er will einmal von der „sozialen und wirtschaftlichen Abhängigkeit des „Agenten“ vom Geschäftsherrn“ (S. 46) ausgehen. Dann behauptet er, die Abgrenzung „könne nur unter dem Gesichtspunkt der unbedingten Übereinstimmung der wirklichen sozialen Verhältnisse mit den rechtlichen Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses (? — d. V.) zutreffend gelöst werden“, und hält es für unzweckmäßig, von den vertraglichen Vereinbarungen auszugehen (S. 47). Schließlich vertritt er den Standpunkt, daß darüber, ob die vertraglich vereinbarte Leistung Inhalt eines Arbeitsrechtsverhältnisses oder eines Zivilrechtsverhältnisses sei, „die objektive Sachlage und der zwingende Inhalt des Arbeitsrechts“ (S. 48) entscheide.

Ausgangspunkt für die Beantwortung der Frage, ob ein Arbeitsrechtsverhältnis oder ein Zivilrechtsverhältnis vorliegt, kann nur die Willensäußerung der Beteiligten, der Vertrag, sein und nicht die „soziale Abhängigkeit“. Der Vertrag ist die rechtserhebliche Tatsache, an die der Gesetzgeber entsprechende Rechtsfolgen — nämlich die Begründung entweder eines Zivilrechtsverhältnisses oder eines Arbeitsrechtsverhältnisses — knüpft¹⁾. Man muß also im Einzelfall von dem Vertrag als der alleinigen Entstehungsgrundlage des Rechtsverhältnisses ausgehen und die Frage stellen, welche ökonomischen Beziehungen die Beteiligten begründen wollten. Sind es ökonomische Beziehungen, die Gegenstand der rechtlichen Regelung des Arbeitsrechts darstellen, dann kann es sich bei dem entstandenen Rechtsverhältnis nur um ein Arbeitsrechtsverhältnis handeln. Sind es dagegen ökonomische Beziehungen, die Gegenstand der rechtlichen Regelung des Zivilrechts darstellen, dann konnte nur ein bestimmtes Zivilrechtsverhältnis begründet werden.

Die ökonomischen Beziehungen des gesellschaftlich-ökonomischen Arbeitsverhältnisses — als Gegenstand der rechtlichen Regelung des Arbeitsrechts — unterscheiden sich von anderen gesellschaftlich-ökonomischen Verhältnissen — als Gegenstand der rechtlichen Regelung anderer Rechtszweige — durch einige nur für sie typische Merkmale. Diese Merkmale wurden von der Arbeitsrechtswissenschaft, insbesondere der sowjetischen, ausgearbeitet²⁾. Sie stellen nicht nur Merkmale dieser ökonomischen Verhältnisse und damit — in der Form entsprechender Rechte und Pflichten — der Arbeitsrechtsverhältnisse, sondern zugleich Abgrenzungsmerkmale zu anderen gesellschaftlich-ökonomischen und damit auch anderen juristischen Verhältnissen dar. Die Merkmale für die Arbeitsverhältnisse (AV) und für die Arbeitsrechtsverhältnisse (ARV) werden im folgenden an Hand der für unsere Gesellschaftsordnung typischen Verhältnisse, d. h. der sozialistischen Arbeitsverhältnisse bzw. der Arbeitsrechtsverhältnisse in sozialistischen Betrieben näher dargelegt:

1. Merkmal: Es handelt sich um eine Arbeitsleistung in der Form laufender lebendiger menschlicher Arbeit

1) Mosolin, Über das zivilprozessuale Rechtsverhältnis, RID 1956 Sp. 55; Krasnopolski, Arbeitsrechtsverhältnis und Arbeitsvertrag nach sowjetischem Recht, Sowjetwissenschaft 1953 S. 717 und 745; Schlegel, Leitfaden des Arbeitsrechts, Berlin 1956, S. 55.

2) vgl. Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, Berlin 1952, S. 22. In dieser exakten Form erstmalig von Prof. Dr. Schneider vorgetragen; vgl. Schlegel, a. a. O., S. 30; ferner Kunz, Anm. zum Urteil des BAG Potsdam, NJ 1954 S. 642.