

(AV). — Der Werk­tätige ist verpflichtet, eine bestimmte Arbeitsleistung in der Form laufender lebendiger Arbeit zu erbringen (ARV).

2. Merkmal: Es handelt sich um eine ganz bestimmte und umfangmäßig begrenzte Arbeitsleistung, nämlich um die Arbeitsleistung in der Form der laufenden lebendigen Arbeit im Rahmen eines (bestimmten Berufs) (Fähigkeiten und Fertigkeiten) oder einer bestimmten Funktion (AV). — Der Werk­tätige ist verpflichtet, die Arbeitsleistung in der Form laufender lebendiger Arbeit im Rahmen des vertraglich festgelegten Berufs (z. B. als Schlosser) oder der vertraglich festgelegten Funktion (z. B. als Sachbearbeiter) zu erbringen (ARV).

3. Merkmal: Die Arbeit des Produzenten ist Bestandteil der gesellschaftlich notwendigen Gesamtarbeit eines Kollektivs von Produzenten. Sie wird im Rahmen eines Betriebes zur Erfüllung betrieblicher Aufgaben geleistet (AV). — Der Werk­tätige ist in das Kollektiv des Betriebes, in den Personalbestand aufzunehmen, er ist verpflichtet und berechtigt, seine Arbeitsleistung im Betrieb zur Erfüllung der dem Betrieb obliegenden Aufgaben zu erbringen (ARV).

4. Merkmal: Die Zusammenarbeit der Produzenten erfordert eine einheitliche Leitung und die Unterordnung des einzelnen unter diese Leitung (AV). — Der Werk­tätige unterliegt der Arbeits- und Disziplinarordnung des Betriebes. Er ist verpflichtet, die im Rahmen der Weisungsbefugnis erfolgenden Weisungen der ihm gegenüber Weisungsberechtigten zu befolgen (ARV).

5. Merkmal: Die Arbeitsleistung ist ihrem Wesen nach entgeltlich. Der Entlohnung liegt das Prinzip der Verteilung nach der Leistung zugrunde (AV). — Der Betrieb ist verpflichtet, den Werk­tätigen entsprechend seiner Arbeitsleistung nach staatlich festgelegten oder sanktionierten Sätzen in regelmäßigen Abständen zu entlohnen (ARV)³⁾.

Die oben genannten Merkmale des Arbeitsverhältnisses machen es möglich, im Einzelfall genau festzustellen, welches ökonomische Verhältnis die Beteiligten begründen wollten. Ist es ein Arbeitsverhältnis, dann knüpft der Gesetzgeber an den Vertrag die Rechtsfolgen der Entstehung eines Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem bereits in gesetzlichen bzw. kollektiven Bestimmungen festgelegten — in seiner Ausgestaltung sehr weitgehenden — Inhalt. Handelt es sich um ein anderes ökonomisches Verhältnis, dann kann man sehr wohl nach den Besonderheiten entscheiden, ob und welches Zivilrechtsverhältnis vorliegt. Der Wille der Beteiligten, bestimmte, in unabdingbaren gesetzlichen Bestimmungen festgelegte Rechtsfolgen durch ausdrückliche vertragliche Vereinbarungen einzuschränken oder auszuschließen und an ihre Stelle Rechtsfolgen anderer ökonomischer Verhältnisse treten zu lassen, wird nicht sanktioniert. Solche Vereinbarungen sind unwirksam, z. B. diejenigen, die darauf abzielen, ein Arbeitsverhältnis zivilrechtlich auszugestalten, weil sie gegen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen und die in ihnen zum Ausdruck kommenden Grundsätze verstoßen. Vereinbarungen über sog. Konkurrenzverbote innerhalb des Arbeitsvertrages und Vereinbarungen, die auf eine ungesetzliche Umkehr der Beweislast, eine Verantwortlichkeit ohne Verschulden oder eine ungesetzliche Erhöhung der Verantwortlichkeit des Werk­tätigen abzielen, verstoßen gegen arbeitsrechtliche Normen und sind unwirksam.

Die Merkmale der Abgrenzung des Arbeitsrechtsverhältnisses vom Zivilrechtsverhältnis seien an zwei Beispielen erläutert:

1. Ein genossenschaftlicher Einzelhandelsbetrieb verpflichtet eine Rentnerin vertraglich zum Verkauf der von ihm angelieferten Ware in einer ihm gehörenden Verkaufsstelle. Der Rentnerin ist es untersagt, andere als die vom Handelsbetrieb angelieferten Waren zu verkaufen. Die Rentnerin ist weiterhin verpflichtet, täglich bzw. zweitägig die verkaufte Ware abzurechnen. Der Handelsbetrieb behält sich vertraglich das Kontrollrecht hinsichtlich der Behandlung der Verkaufsräume und Gegenstände einschließlich der zu verkaufenden Ware vor. Er hat darüber hinaus das Recht, jederzeit zu überprüfen, ob tatsächlich nur die von ihm angelieferten Waren und keine anderen verkauft werden. Er

hat letztlich auch das sich aus der Abrechnungspflicht der Rentnerin ergebende Recht, zu überprüfen, in welchem Umfang bereits Waren verkauft und abgerechnet wurden.

Die Arbeitsleistung der Rentnerin unterscheidet sich also kaum von der der übrigen in Einzelhandelsbetrieben tätigen Verkaufskräfte. Legt man die oben genannten Abgrenzungsmerkmale zugrunde, so zeigt sich, daß — unabhängig von anderen, auf ein Zivilrechtsverhältnis hindeutenden Vereinbarungen — die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses und demnach auch die eines Arbeitsrechtsverhältnisses vorliegen.

Warum wählt aber der Handelsbetrieb diese verschleierte Form? Weil er — und dafür liegen Beispiele vor — glaubt, auf diese Weise sein Betriebsrisiko für Verderb und Verlust der Waren usw. auf den Werk­tätigen abwälzen zu können und diesen darüber hinaus um all diejenigen arbeitsrechtlichen Grundrechte zu bringen, die ihm nach der Verfassung sowie nach gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zustehen, z. B. das Recht auf Urlaub, auf Arbeitsschutz einschließlich der Einhaltung der gesetzlich festgelegten Arbeitszeit, auf Lohnausgleich bei Krankheit und Betriebsunfall, auf Qualifizierung des Werk­tätigen durch den Betrieb, auf die zusätzliche materielle, kulturelle, soziale und gesundheitliche Betreuung des Werk­tätigen durch den Betrieb und vor allen Dingen auf das Recht auf eine Entlohnung, die der Leistung des Werk­tätigen entspricht und ihm einen entsprechenden Lebensstandard sichert. Dies sind aber alles Rechte, die nur denjenigen zugesichert sind, die in einem Arbeitsrechtsverhältnis stehen.

2. Ein Einzelhändler erhält auf Grund eines Vertrages mit einem genossenschaftlichen Einzelhandelsbetrieb das Recht, neben dem bereits von ihm geführten Sortiment die sonst nur von HO und Konsum geführten Waren zu verkaufen. Wenden wir die oben genannten Abgrenzungsmerkmale an, so sehen wir, daß hier ein Zivilrechtsverhältnis vorliegt. Es handelt sich nicht um eine Arbeitsleistung im Rahmen eines bestimmten Berufs, deren Umfang von den Aufgaben des genossenschaftlichen Einzelhandelsbetriebes bestimmt wird. Es besteht kein Kontroll- und Weisungsrecht des Betriebes. Dieser hat lediglich Rechte, in bezug auf die Einhaltung der vertraglichen Vereinbarungen. Auch die Vergütung richtet sich nicht nach der Arbeitsleistung und braucht nicht Existenzgrundlage eines bestimmten Lebensstandards (Fixum) zu sein, sondern richtet sich nach im voraus festgelegten Umsatzspannen als Teil der Kleinhandelsspanne.

*

Die falsche Konzeption, die nach den Ausführungen Feilers dem von ihm besprochenen, insoweit nicht veröffentlichten Urteil des Obersten Gerichts 2 Uz 6/56 zugrunde liegt, kommt auch in der Bejahung der sog. mischrechtlichen Verhältnisse zum Ausdruck. Feiler selbst nimmt auch zu dieser wichtigen Frage nicht klar Stellung. Während er sie bei Nebenbeschäftigungen oder bei Gelegenheitsarbeiten bejaht (S. 47), weist er wenig später auf ihre schädlichen Auswirkungen hinsichtlich der Gleichmacherei, des Bürokratismus usw. hin (S. 48).

Die Erörterung dieser Frage weist starke Ähnlichkeit mit ihrer Behandlung in der bürgerlichen Rechtsprechung und Lehre auf. Das gilt z. B. sowohl für solche Formulierungen wie „relative Selbständigkeit der Geschäftstätigkeit“ und „soziale und wirtschaftliche Abhängigkeit des Agenten vom Geschäftsherrn“ (als Abgrenzungsmerkmale zwischen Arbeitsrechtsverhältnis und Zivilrechtsverhältnis) als auch für die Begriffe „angestellten-ähnlicher Handlungsagent“ und „mischrechtliches Verhältnis“. Es wird nicht untersucht, ob ein solches Verhältnis in unserer Gesellschaftsordnung überhaupt möglich ist, sondern es wird einfach — wahrscheinlich aus „Zweckmäßigkeitsgründen“ — unter bestimmten Voraussetzungen bejaht. Dabei sollen unter sog. mischrechtlichen Verhältnissen nach Feilers Ausführungen diejenigen Verhältnisse zu verstehen sein, „in denen die nicht dem Arbeitsrecht angehörenden Züge überwiegen“ (? — d. V.).

Unbestritten ist es im Zivilrecht möglich, auf ein bestehendes einheitliches Zivilrechtsverhältnis entsprechend der vertraglich verschiedenen Ausgestaltung —

3) vgl. Pascherstnick, Rechtsfragen der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten, Berlin 1955, S. 148 ff.