

halten muß. Bei dem zwischen den Parteien als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag mangelt es an einer Reihe von Vereinbarungen, die ein Arbeitsvertrag enthalten muß. Schon der äußeren Form nach ist ersichtlich, daß mit dem als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag kein Arbeitsrechtsverhältnis, sondern ein ziviles Rechtsverhältnis begründet werden sollte.

Subjekte des Arbeitsvertrages konnten auch nicht der Kläger als sog. Arbeitgeber, sondern nur der Auftraggeber (HO, Konsum oder sonstige gesellschaftliche Institutionen) einerseits und die einzelnen Mitglieder der Kapelle einschließlich ihres Leiters andererseits sein.

In der Rundverfügung des Ministeriums der Finanzen Nr. 8/58 heißt es daher auch in Punkt 2, daß der Kapellenleiter Musiker in keinem festen Arbeitsrechtsverhältnis beschäftigen darf und auch nicht berechtigt ist, Verträge mit den Veranstaltern in eigenem Namen abzuschließen.

Der zwischen den Parteien als Arbeitsvertrag bezeichnete Vertrag ist seiner äußeren Form, seinem Inhalt und seinem Wesen nach ein zivilrechtlicher Vertrag besonderer Art, der teils Züge eines Gesellschaftsvertrages hat, aber auch nach der äußeren Form Begriffe und Regelungen verwendet, die allgemein in den Arbeitsverträgen gebräuchlich sind. Es ist durchaus zulässig, die in Arbeitsverträgen zur Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses verwendeten Regelungen und Begriffe in zivilrechtliche Verträge zu übernehmen, soweit es um eine klare und verständliche Abfassung der vertraglichen Verpflichtungen geht, ohne damit den Charakter der rechtlichen Beziehungen zu verwischen. So ist z. B. nichts dagegen einzuwenden, daß die Vertragspartner vereinbaren, daß bei Disziplinarverstößen oder Vorliegen eines Kündigungsgrundes nach der Kündigungsverordnung verfahren wird und das Vertragsverhältnis einseitig jederzeit gelöst werden kann.

Seinem Inhalt nach war der zwischen den Parteien geschlossene Vertrag auf die Erreichung eines gemeinsamen Zwecks und Ziels gerichtet. Alle Mitglieder der Kapelle traten insoweit als geschlossenes Kollektiv auf und übernahmen gegenseitig die Verpflichtung, zur Erreichung eines bestimmten Ziels in diesem Kollektiv zu arbeiten und nicht vorzeitig aus dem Kollektiv auszuscheiden. Sinn des Vertrages und Ziel des gesamten Kollektivs war es letztlich, das gesamte aus Musikern bestehende Kollektiv zu einem harmonischen qualitativen Klangkörper zu entwickeln, was schließlich eine wesentliche Voraussetzung für den Einsatz der Kapelle und die entsprechende Entlohnung der Kapellenmitglieder ist. Eine leistungsfähige hochqualifizierte Kapelle kann nur dann entstehen, wenn alle Mitglieder der Kapelle als Einzelpersonlichkeiten eine hohe Qualifikation besitzen und durch längeres Proben und Üben aufeinander abgestimmt und eingestellt sind. Aus diesem Grunde ist es zweckmäßig und notwendig, daß sich die Mitglieder einer leistungsfähigen und hochqualifizierten Kapelle gegenseitig vertraglich verpflichten, zur

Erreichung eines gemeinsamen Ziels im Kollektiv zusammenzuarbeiten. Ohne eine solche vertragliche Bindung wäre das durch langes Üben und Proben hochqualifizierte Kollektiv in seinem Bestand bis zur Vernichtung seiner Existenz und damit der Entziehung einer entsprechenden Erwerbsgrundlage gefährdet. Darum liegt die vertragliche Bindung der einzelnen Kapellenmitglieder nicht nur im Interesse ihres Leiters, sondern jedes einzelnen Mitgliedes. Aus diesem Grunde tritt der im Vertrag bezeichnete Kontrahent I nicht als genau bezeichnete Einzelperson, sondern als „T-combo“, und diese wieder vertreten durch den Kapellenleiter, auf. Damit wird gesagt, daß dem Kontrahenten II das gesamte Kollektiv der Kapelle gegenübersteht und der Vertrag einzig und allein die Mitglieder gegenüber dem ganzen Kollektiv bindet, um das von allen erstrebte Ziel zu erreichen. Das Kreisgericht hat daher richtig festgestellt, daß der Kapellenleiter lediglich in technisch-organisatorischer Hinsicht eine andere Stellung als die übrigen Mitglieder genießt. Seine Aufgabe ist es insbesondere, in musikalischer und künstlerischer Hinsicht die Kapelle zu entwickeln und organisatorisch einen reibungslosen Einsatz der Kapelle vorzubereiten, um ihre ausreichende Auslastung und damit ausreichende Verdienstmöglichkeit ihrer Mitglieder zu erreichen.

Im Vertrauen auf die gegenüber dem Kollektiv übernommenen Verpflichtungen der einzelnen Mitglieder kann der Leiter langfristige Vorverträge mit den Veranstaltern schließen und für den Einsatz des gesamten Kollektivs vorläufige Vereinbarungen treffen. Bei den vorbereitenden Vereinbarungen in bezug auf den Einsatz der Kapelle ist der Leiter in seiner Handlungsfähigkeit beschränkt. So ist er z. B. nicht berechtigt, die nach dem Rahmentarifvertrag abzuschließenden Arbeitsverträge in eigenem Namen abzuschließen. Unter diesen Gesichtspunkten sind auch die einzelnen Bestimmungen des zwischen den Parteien zustande gekommenen Vertrags aufzufassen und auszulegen. Der Verklagte kann nicht in einem Vertrag Arbeitnehmer und zugleich auch sein eigener Arbeitgeber sein. Anders ist es im Gesellschaftsvertrag (§§ 705 ff. BGB), wo die einzelnen Partner sich gleichberechtigt gegenüber treten, wie dies ja auch in dem von den Parteien geschlossenen Vertrag zum Ausdruck kommt.

Nach alledem handelt es sich bei den Beziehungen der Parteien um ein ziviles Rechtsverhältnis, wobei die im Vertrag enthaltenen Vereinbarungen für die Vertragspartner bindend sind, es sei, daß der Vertrag aus anderen Gründen nichtig oder anfechtbar ist. Soweit die Beziehungen der Parteien im Vertrag nicht ausreichend geregelt sind, sind die Bestimmungen des BGB, insbesondere §§ 705 ff., entsprechend anzuwenden. Der Kapellenleiter nimmt im Kollektiv etwa die Stellung eines beauftragten Geschäftsführers ein, dem die organisatorische und künstlerische Leitung vom Kollektiv übertragen wurde.

Herausgeber: Ministerium der Justiz, Oberstes Gericht und Generalstaatsanwalt der Deutschen Demokratischen Republik.
Redaktionskollegium: Dr. Hilde Benjamin, Gustav Feiler, Werner Funk, Dr. Gustav Jahn, Walter Krutzsch, Prof. Dr. Hans Nathan, Dr. Gerhard Stiller, Dr. Heinrich Toeplitz, Lothar Schibor (Chefredakteur).

Redaktion: Berlin W 8, Clara-Zetkin-Straße 93. Telefon: 22(17 2890, 2207 2692,

Verlag: (4) VEB Deutscher Zentralverlag, Berlin C 2, Roßstraße 6. — ZLN 5350. — Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen. Nachdruck ist nur mit genauer Quellenangabe gestattet.

Bezugsbedingungen: Die „Neue Justiz“ erscheint monatlich zweimal. Bezugspreis: Vierteljährlich 7,50 DM, Einzelheft 1,25 DM. Bestellungen beim Postzeitungsvertrieb oder beim Buchhandel. Anzeigenannahme beim Verlag. Anzeigenpreisliste Nr. 4.

Druck: (52) Nationales Druckhaus VOB National, Berlin C 2.