

(§ 690 Ziff. 3 ZPO) den Sekretär zum Erlaß des Zahlungsbefehls verleiteten.

Hinsichtlich der *Abgrenzung der Arbeitsrechtsverhältnisse von den Zivilrechtsverhältnissen*, die ja für die Zuständigkeitsfrage eine entscheidende Rolle spielt, hat sich die Rechtsprechung an die Ausführungen Schlegels* gehalten, der auf nachstehende Hauptmerkmale hingewiesen hatte:

1. Es darf sich nicht um eine individuell-konkrete Arbeitsaufgabe handeln, vielmehr muß die Verpflichtung bestehen, im Rahmen des Berufs, der besonderen Fachkenntnisse oder der betreffenden Funktionen jede beliebige Arbeit zu verrichten;
2. der Werk tätige muß in das Kollektiv des Betriebes, in den Personalbestand aufgenommen worden sein;
3. der Werk tätige hat sich unter eine einheitliche Leitung unterzuordnen und die Arbeitsordnung einzuhalten;
4. es ist ein von vornherein bestimmtes Maß von Arbeit zu leisten, das nach der Zeit (acht Stunden am Tag) oder auch nach Arbeitsnormen festgelegt wird; das Maß der Arbeit ist zugleich auch das Maß der Entlohnung.

Anläßlich der Entscheidung der konkreten Frage, ob ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis als Angestellten- oder Handelsagenturverhältnis anzusehen, für die Entscheidung somit das Arbeits- oder das Zivilgericht zuständig sei, hat das Oberste Gericht⁴ sich mit diesen Merkmalen auseinandergesetzt, ihnen jedoch keinen Klassifizierungswert beigemessen. Es komme vielmehr darauf an, ob bei dem Vertragspartner des Handelsorgans wenigstens eine gewisse, wenn auch möglicherweise bescheidene wirtschaftliche Grundlage bestehe, die es ihm ermögliche, auch ohne Abschluß eines solchen Vertrages und gegebenenfalls auch nach dessen Auflösung zu existieren. Dieser Ansicht ist Lehmann in „Arbeitsrecht“ 1957 S. 322 — und wohl mit Recht — entgegengetreten, indem er darauf hinwies, daß es letztlich nicht auf die wirtschaftliche Abhängigkeit, sondern auf den Vertragsinhalt ankomme.

Zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gehören aber nicht nur Arbeitskonflikte zwischen Werk tätigen und Betrieben, sondern auch Streitigkeiten, die sich beim Arbeitsablauf zwischen Werk tätigen ergeben. Das hat auch das Oberste Gericht anerkannt⁵. Daher hätte das BG Cottbus in seinem Urteil vom 21. Januar 1961 — 3 BCB 43/60 — (NJ 1961 S. 511) der Unzuständigkeitsinrede eines verklagten Musikers stattgeben müssen. Sein Streit mit den übrigen Kapellenmitgliedern wegen Bruches seiner ihnen gegebenen Zusage, nur unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist aus dem Ensemble auszuschcheiden, wodurch er den Einsatz und die Entlohnung der Kapelle gefährdet hatte, war nicht nach dem bürgerlich-rechtlichen Muster des „Eigentgruppenvertrages“ nach Gesellschaftsrecht (§§ 705 ff. BGB) zu entscheiden. Vielmehr handelte es sich um ein auf kollektiven Arbeitsmethoden beruhendes Rechtsverhältnis zwischen Werk tätigen. Das vorzeitige Verlassen des Kollektivs bildete einen Verstoß gegen die kameradschaftliche Zusammenarbeit und Arbeitsmoral. Die Arbeitsgerichte sind auch zuständig, wenn der Rechtsstreit durch einen Rechtsnachfolger oder durch eine Person geführt wird, die kraft Gesetzes oder Vertrages an Stelle der ursprünglichen Partei hierzu befugt ist, sofern nur der Charakter des Anspruchs arbeitsrechtlicher Natur ist⁶, z. B. Erbe, Abtretungs- oder

3 Vgl. Leitfaden des Arbeitsrechts, Berlin 1957, 3. Auflage, S. 32.

4 Urteil vom 6. Juni 1957 — 2 Uz 22/56 — (Arbeitsrecht 1957

S. 304).

5 OG, Urteil vom 19. September 1957 — Za 36/57 — (Arbeitsrecht 1958 S. 127).

6 vgl. OG, Urteil vom 10. Dezember 1956 — 2 Za 128/56 — (Arbeitsrecht 1957 S. 140); OG, Urteil vom 8. August 1961 — 2 Uz 40/60 — (NJ 1962 S. 67).

Überweisungsgläubiger, Treuhänder nach der Anordnung Nr. 2 vom 20. August 1958 (GBl. X S. 664).

Die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte verbietet auch die Erhebung einer *Widerklage*, die sich auf einen arbeitsrechtlichen Anspruch stützt (§ 33 Abs. 2 ZPO). Ebenso wird man nunmehr die Möglichkeit der Aufrechnung einer arbeitsrechtlichen gegen eine zivilrechtliche Forderung durch das Zivilgericht verneinen müssen.

Die Prüfung der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit im Zivilprozeß

Die Partei, die einen arbeitsrechtlichen Anspruch vor dem Zivilgericht verfolgen will, ist über dessen Unzuständigkeit zu belehren (§ 504 Abs. 2 ZPO). Sie ist zur Rücknahme der Klage zu veranlassen, sofern im Betrieb eine Konfliktkommission besteht, da Streitfälle über das Bestehen und die Verwirklichung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis grundsätzlich zunächst von dieser beraten und entschieden werden müssen (Abschn. II Ziff. 9 der Richtlinie über die Wahl und die Arbeitsweise der Konfliktkommissionen vom 26. Mai 1961 - GBl. II S. 203).

Ein Verweisungsbeschluß ist hier nicht möglich, da § 276 ZPO nur die Verweisung an ein anderes Gericht zuläßt und § 28 AGO, der auch die Verweisung an die Konfliktkommission ermöglicht, nur für die Arbeitsgerichte gilt. Wo jedoch keine Konfliktkommission besteht (z. B. in Privatbetrieben) oder diese den Streitfall nicht beraten kann (z. B. bei Streitigkeiten zwischen Werk tätigen, bei streitbeteiligten Erben, Abtretungs- oder Überweisungsgläubigern, Treuhändern, Inhabern eines Einzelvertrages, sofern letztere keine Entscheidung der Konfliktkommission wünschen), ist dem Kläger der Verweisungsantrag an das Kreisarbeitsgericht nahezulegen; weigert er sich, muß die Klage als unzulässig abgewiesen werden. An den Verweisungsbeschluß ist das Kreisarbeitsgericht gebunden. Zu diesem Umkehrschluß zwingt § 28 AGO, der die Bindung der Gerichte an Verweisungsbeschlüsse der Arbeitsgerichte festlegt.

Bereits eingangs wurde darauf hingewiesen, daß zufolge §§ 28, 48 AGO nunmehr auch die Bezirksarbeitsgerichte verpflichtet sind, von Amts wegen die Frage der sachlichen Zuständigkeit zu prüfen, auch wenn in erster Instanz keine Unzuständigkeitsinrede erhoben wurde. Der gleiche Grundsatz muß aber nunmehr auch für das Berufungsverfahren im Zivilprozeß gelten.

Im Urteil vom 5. April 1956 - 2 Uz 23/55 (OGZ, Bd. 4, S. 57, 64) hat das Oberste Gericht damals mit Recht die Weitergeltung des § 528 Satz 2 ZPO bezüglich des Verhältnisses Zivilgerichte—Arbeitsgerichte bejaht. Die Trennung bestehe nur bei den Instanzgerichten, die Kassationstätigkeit für beide Formen der Gerichtsbarkeit obliege jedoch dem Obersten Gericht. Das trifft zwar auch noch heute zu, jedoch mit dem wesentlichen Unterschied, daß der Senat für Arbeitsstreitigkeiten mit einem Oberrichter als Vorsitzenden, einem Richter und drei Schöffen besetzt ist (§ 152 Abs. 2 GBA), während in Zivilsachen gem. § 64 GVG ein Drei-Richter-Senat entscheidet. Ersterer kann daher auch keine zivilgerichtlichen Urteile kassieren, letzterer in Arbeitsrechtsstreitigkeiten keine Sachentscheidung mehr fällen⁷.

Auch das Argument, die Aufhebung eines zivilgerichtlichen Urteils durch das Berufungsgericht und Ver-

7. Damit ist auch die Grundsatzentscheidung des Obersten Gerichts vom 15. August 1957 — 2 Uz 57/57 — (Arbeitsrecht 1958 S. 58) überholt, derzufolge der Drei-Richter-Senat, wenn die Sache zur Entscheidung reif sei, auch dann zur Hauptsache entscheiden könne, wenn gegen ein auf Grund unrichtiger Zuständigkeitsprüfung ergangenes Urteil des allgemeinen Zivilgerichts Kassationsantrag gestellt worden ist.