

bindliche Anforderungen an das eigene Handeln der Betriebe und der Werk­tätigen, das insoweit auch der Überprüfung und ggf. der Korrektur durch die Konfliktkommissionen und die Gerichte unterliegt.

Im Verhältnis zur Anzahl der in den Betrieben beschäftigten Werk­tätigen gibt es nur wenige Arbeitsstreitfälle, über die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses und damit zusammenhängende rechtliche Fragen. Das spricht dafür, daß die Betriebe und die Werk­tätigen zum weitaus überwiegenden Teil die ihnen vom Gesetz eingeräumte Möglichkeit, ihre arbeitsrechtlichen Beziehungen durch eigenes Handeln zu gestalten, verantwortungsbewußt nutzen und entsprechend der sozialistischen Gesetzlichkeit verwirklichen. Die Konfliktkommissionen und die Gerichte hatten sich daher bei der Untersuchung und Entscheidung von Arbeitsstreitfällen aus diesem Rechtsgebiet nur mit verhältnismäßig wenigen Rechtsfragen zu befassen. Das gilt auch für das Oberste Gericht. Seine Rechtsprechung auf diesem Gebiet gibt deshalb keine vollständige Erläuterung zum Gesetz. Sie beantwortet jedoch eine Reihe grundsätzlicher und spezieller Rechtsfragen und gibt damit Hinweise nicht nur für die Entscheidung von Arbeitsstreitfällen dieser Art, sondern auch für die allgemeine Richtung der Anwendung des Gesetzes und der Entwicklung der Arbeitsrechtsverhältnisse.

Hierin besteht auch die Bedeutung der Tätigkeit der Kreis- und Bezirksgerichte. Durch die Entscheidung der Arbeitsstreitfälle, die zu ihnen gelangen, lösen sie nicht nur konkrete Konflikte, sondern sie schaffen zugleich Beispiele für die richtige Anwendung und Verwirklichung des sozialistischen Arbeitsrechts in den Betrieben, stellen Anforderungen für die Gestaltung sozialistischer Rechtsbeziehungen zwischen den Betrieben und den Werk­tätigen und tragen auf diese Weise zur Entwicklung eines sozialistischen Rechtsbewußtseins, zur Verbesserung der Leitungstätigkeit und Menschenführung in den Betrieben und zur Sicherung der gesetzlichen Rechte und Interessen der Werk­tätigen bei. Eine Unterschätzung der Arbeitsstreitfälle und ihrer Bedeutung für eine gesellschaftlich wirksame Tätigkeit der Gerichte ist daher fehl am Platze. Vielmehr kommt es gerade darauf an, daß die Gerichte die ihnen mit der Untersuchung und Entscheidung von Arbeitsstreitfällen gebotene Möglichkeit nutzen, auf die Festigung der Ordnung in den Betrieben und die Weiterentwicklung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse, die zu den wichtigsten gesellschaftlichen Verhältnissen unserer sozialistischen Staats- und Gesellschaftsordnung gehören, wirksam Einfluß zu nehmen.

Entscheidungen zur Begründung und zum Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses

Die in den zurückliegenden Jahren vom Obersten Gericht entschiedenen Arbeitsstreitfälle über die Begründung und den Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses be­trafen weniger grundsätzliche als vielmehr spezielle Rechtsfragen. Lediglich ein Streitfall führte an die grundsätzliche Frage nach den *Merkmale eines Arbeitsrechtsverhältnisses* heran. Hiermit hatte sich das Oberste Gericht bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzbuchs der Arbeit in seinem Urteil vom 6. Juni 1957 — Uz 22'56 — (Arbeitsrecht 1957 S. 304) befaßt. Die seinerzeit von ihm entwickelten Merkmale zur Unterscheidung des Handlungsagenten vom Angestellten waren in Theorie und Praxis nicht unbestritten geblieben¹. Obwohl diese Frage auch nach der Veröffentlichung des

¹ Vgl. insb. Tippmann, „Die Abgrenzungsmerkmale eines Arbeitsrechtsverhältnisses“, Arbeitsrecht 1958 S. 132, und die dort angegebene Literatur.

Urteils gelegentlich in der Arbeitsrechtsprechung eine Rolle spielte, hatte das Oberste Gericht im Urteil vom 31. Mai 1963 — Za 18'63 — erstmalig seit dem Inkrafttreten des Gesetzbuchs der Arbeit Gelegenheit, hierzu auf Grund der neueren Rechtsentwicklung Stellung zu nehmen. Dazu wurde ausgeführt, wesentliche aus dem Gesetzbuch der Arbeit zu entnehmende Merkmale eines Arbeitsrechtsverhältnisses beständen darin, daß der Werk­tätige verpflichtet ist, bestimmte Arbeitsaufgaben zu erfüllen, Weisungen des Betriebes in bezug auf von vornherein festgelegte Arbeitsaufgaben einer bestimmten Art nachzukommen, eine bestimmte Arbeitszeit und eine bestimmte Ordnung der Arbeit (Arbeitsdisziplin) einzuhalten. Diese Charakterisierung wird nicht für vollständig gehalten. Dennoch deutet sie die Richtung an, die bei der Ausarbeitung theoretisch begründeter Merkmale des Arbeitsrechtsverhältnisses einzuschlagen ist, an denen es seit dem Inkrafttreten des Gesetzbuchs der Arbeit fehlt. Hierbei können auch die Gedanken von Bedeutung sein, die Weber² im Zusammenhang mit dem Versuch geäußert hat, den Begriff des Arbeitsunfalls neu zu bestimmen.

In den vergangenen Jahren sind wegen der besonderen Eigenart der Arbeit im Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für in Gaststätten ständig und nicht ständig tätige Musiker und Kapellenleiter vom 9. Mai 1958 mehrfach Streitigkeiten darüber aufgetreten, wer *Partner eines Arbeitsrechtsverhältnisses* ist. Leiter von in Gaststätten tätigen Kapellen beanspruchten, gewissermaßen als Betrieb Partner der Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Kapelle zu sein, wobei ihnen diese Rechtsstellung zum Teil auch von Gaststätten- bzw. Handelsbetrieben zugestanden wurde. Das führte zu Unklarheiten über die Rechtsstellung und sogar zur Beeinträchtigung von Rechten der Kapellenmitglieder. In Übereinstimmung mit dem Rahmentarifvertrag hat das Oberste Gericht in seinem Urteil vom 5. April 1963 — Za 8/63 — (OGA Bd. 4 S. 121; Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 22, S. 523) ausgesprochen, daß Partner von Arbeitsverträgen einerseits der Auftraggeber und andererseits alle für ihn zu einer bestimmten Zeit vertraglich zur Arbeitsleistung verpflichteten Musiker sind³. Auch das Arbeitsrechtsverhältnis besteht hiernach nur zwischen dem Auftraggeber und den für ihn tätigen Musikern, hingegen nicht zwischen diesen und dem Kapellenleiter. Demgemäß steht auch die Befugnis, den Arbeitsvertrag mit einem für ihn tätigen Musiker zu lösen, allein dem Auftraggeber, nicht aber dem Kapellenleiter zu. Ebenso entstehen und bestehen alle weiteren gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und den für ihn tätigen Musikern.

Arbeitsrechtsverhältnisse bestimmter Gruppen von Werk­tätigen kommen nur unter Mitwirkung übergeordneter Organe des Betriebes zustande. Hierzu gehören auch Sicherheitsinspektoren, die gemäß § 19 Abs. 2 ASchVO vom Leiter des Betriebes (im Sinne des § 7 GBA) in Übereinstimmung mit dem Leiter des übergeordneten Organs eingestellt werden. In der Praxis hatte sich dazu die Frage ergeben, wie diese Bestimmung anzuwenden ist und was mit dem *Arbeitsrechtsverhältnis des Sicherheitsinspektors* geschieht, der nicht in Übereinstimmung mit dem Leiter des übergeordneten Organs eingestellt wurde. Das Oberste Gericht hat hierzu in seinem Urteil vom 19. Februar 1965 — Ua 4/64 — (NJ 1965 S. 219) dargelegt, daß der Betriebsleiter verpflichtet ist, dem Leiter des übergeordneten Organs vor Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem für die Tätig-

² Weber, „Arbeitsunfall und psychische Schädigung“, Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 2, S. 39.

³ Vgl. hierzu auch BG Cottbus, Urteil vom 21. Januar 1961 — 3 BCB 43/60 — (NJ 1961 S. 511).