

Stellt der Filmzirkel eines Betriebes im Auftrag eines anderen Betriebes einen Film her, so richtet sich die Rechtsstellung der Beteiligten nach den Bedingungen, unter denen das FilmJraUektiv tätig wird. Wird das Kollektiv zur Erfüllung dieser Aufgabe vom Betrieb von seiner üblichen Tätigkeit freigestellt, aber weiterhin entlohnt und werden die Filmaufnahmen vom Betrieb, dem der Zirkel angehört, unterstützt, dann ist auch hier der Betrieb als Hersteller anzusehen. Stellen dagegen

die Mitglieder des Filmzirkels den Film in ihrer Freizeit her, so rechtfertigt allein die Bereitstellung der technischen Ausrüstung nicht die Anwendung des § 10 Abs. 2 URG.

Unstimmigkeiten bei der Verwertung von Filmwerken, die in betrieblichen oder Laienzirkeln hergestellt wurden, kann nur durch klare, auf der Grundlage des Urheberrechtsgesetzes erarbeitete Verträge begegnet werden.

Dr. ROBERT HEUSE und Dr. HANS THIEME, Dozenten an der Sektion Rechtswissenschaft der Karl-Marx-Universität Leipzig

Rechtsfolgen gesetzwidrig vereinbarter Pausenregelungen

In seinem Urteil vom 13. März 1973 — Za 1/73 — (NJ 1973 S. 335) befaßt sich das Oberste Gericht mit den Ansprüchen eines teilbeschäftigten Werkstätigen, dem der Betrieb einseitig die vereinbarte Arbeitszeit gekürzt hat. Diese Entscheidung, der wir zustimmen, gibt uns Anlaß, zur Ausgestaltung der Arbeitszeit bei Teilbeschäftigten sowie zu den dabei anzuwendenden rechtlichen Mitteln und deren Verhältnis zueinander Stellung zu nehmen.

Rechtliche Mittel zur Gestaltung des Arbeitszeitregimes

Die Partner eines Arbeitsrechtsverhältnisses haben auch die Dauer und die Lage der Arbeitszeit einschließlich der Pausen festzulegen. Soweit es sich um Vollbeschäftigte handelt, bestimmt der sozialistische Staat die Dauer der gesetzlichen Arbeitszeit entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und Möglichkeiten (vgl. § 67 Abs. 1 GBA; § 1 der VO über Arbeitszeit und Erholungsurlaub vom 29. Juni 1961 [GBl. II S. 263] sowie VO über die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche vom 3. Mai 1967 [GBl. II S. 237]). Die meisten Werkstätigen nehmen das ihnen verbürgte Recht auf Arbeit zeitlich in vollem Umfang wahr. Trotzdem gibt es aber auch eine Reihe von Fällen, in denen Werkstätige aus gesundheitlichen, persönlichen (insbesondere familiären) oder aus anderen gesellschaftlich gerechtfertigten Gründen nur einer Teilbeschäftigung nachgehen können.

Unabhängig davon, ob es sich um eine Voll- oder eine Teilbeschäftigung handelt, kommen wechselseitige Rechte und Pflichten zwischen Betrieb und Werkstätigen hinsichtlich der Gesamtdauer der Arbeitszeit beim vertraglich zu begründenden Arbeitsrechtsverhältnis nur auf der Grundlage willensmäßiger Übereinstimmung, also durch Vertrag, zustande. Dabei ist die Festlegung einer Teilbeschäftigung und ihres zeitlichen Umfangs als eine wesentliche ergänzende Vertragsabrede zu qualifizieren. Das Oberste Gericht hat daher zutreffend hervorgehoben, daß der Betrieb nicht berechtigt ist, einseitig die vereinbarte Arbeitszeitdauer eines Teilbeschäftigten zu verkürzen; eine diesbezügliche Vereinbarung kann nur durch Änderungsvertrag erreicht werden.

Zum Arbeitszeitregime gehört auch die Festlegung der Arbeitstage, der Dauer der täglichen Arbeitszeit und deren Beginn und Ende sowie der Anzahl, Dauer und Lage der Pausen. Unter Wahrung der im Gesetz enthaltenen inhaltlichen Anforderungen hat der Betriebsleiter bei Vollbeschäftigten die entsprechenden Festlegungen gemäß § 68 Abs. 2 GBA i. V. m. § 2 der VO über Arbeitszeit und Erholungsurlaub mit der Betriebsgewerkschaftsleitung zu vereinbaren und in Arbeitszeitplänen zu regeln. Diese Pläne gelten für alle Vollbeschäftigten des Betriebskollektivs, so daß es individueller vertraglicher Vereinbarungen dazu nicht bedarf. Soweit solche

trotzdem getroffen werden, handelt es sich — genau wie im Falle der Aufnahme der Lohngruppe, des Tarifsatzes, Erschwerniszuschlages usw. — lediglich um einen informativen Vertragsbestandteil.

Anders ist dagegen die Situation bei Teilbeschäftigten. Hier müssen sich zum Arbeitszeitplan zwangsläufig Unterschiede hinsichtlich der Tage, an denen die Arbeit zu leisten ist, der Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie deren Beginn und Ende ergeben. So kann es z. B. für eine Mutter mit schulpflichtigen Kindern zwingend notwendig sein, daß sie ihre Arbeit nur an bestimmten Tagen in der Zeit von 8 bis 12 Uhr leistet. Diese persönlichen Interessen werden durch den individuellen Arbeitsvertrag gewährleistet. Zu Recht geht daher das Oberste Gericht davon aus, daß Teilbeschäftigte das sie betreffende Arbeitszeitregime umfassend und weitgehend vertraglich vereinbaren können. Das gilt auch für die Fälle, in denen — wie in dem vom Obersten Gericht entschiedenen Fall — ein Teilbeschäftigter volle — und dafür entsprechend weniger — Arbeitsschichten leistet. Auch das muß vertraglich vereinbart werden. Auf jeden Fall müssen die jeweiligen Arbeitstage individuell festgelegt werden. Werden Fragen des Arbeitszeitregimes eines Teilbeschäftigten aber sowohl durch den Arbeitszeitplan als auch durch den Arbeitsvertrag geregelt, dann führt das zur Unübersichtlichkeit über die Rechte und Pflichten der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses. Das schließt nicht aus, daß die Partner bestrebt sind, die individuelle Vereinbarung mit der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitszeitplans in Übereinstimmung zu bringen.

Tst bei Teilbeschäftigten auch die Lage der Arbeitszeit und der Pausen Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarung, dann kann sie auch nicht durch eine einseitige Erklärung eines Partners des Arbeitsrechtsverhältnisses umgestaltet werden; es ist vielmehr ein Änderungsvertrag erforderlich.

Wirkungen gesetzwidriger Vereinbarungen auf den Arbeitsvertrag

Die Kernfrage des vom Obersten Gericht entschiedenen Rechtsstreits ist die nach den Rechtsfolgen einer gegen gesetzliche Bestimmungen verstößenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Liegt ein solcher Verstoß vor, dann treten entweder die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen an die Stelle der ungesetzlich vereinbarten (§ 23 Abs. 1 GBA), oder es sind nach § 23 Abs. 2 GBA die Mängel des Vertrags durch die Beteiligten zu beseitigen, d. h. es müssen die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen dem Arbeitsvertrag zugrunde gelegt werden, oder der Arbeitsvertrag ist nach den §§ 31 bis 35 GBA aufzulösen. Alle Alternativen haben dabei das gleiche Ziel, nämlich die Überwindung der Gesetzesverletzung. Jedoch sind die dabei angewandten Mittel und der erforderliche Aufwand unterschiedlich; es tre-