

Gestaltung der gesellschaftlichen Beziehungen bei der Leistung schöpferischer Arbeit./2/

Im Bereich der Kultur helfen also sowohl die zivilrechtlich als auch die arbeitsrechtlich gestalteten Verhältnisse, schöpferische Arbeitsleistungen zu organisieren. Damit weisen beide ein gemeinsames Merkmal auf. Es ist auch davon auszugehen, daß nicht von vornherein von der Art der Arbeit auf das Vorliegen eines Arbeitsrechtsverhältnisses geschlossen werden kann, sondern daß man die Bedingungen untersuchen muß, unter denen die Arbeit verrichtet wird. Als allgemeine Tendenz zeichnet sich ab, daß in den Bereichen, in denen der Vergesellschaftungsgrad des schöpferischen Arbeitsprozesses am größten ist, vorwiegend das Arbeitsrecht als Leitungsinstrument zur Anwendung kommt./3/

Abgrenzung der Arbeitsrechtsverhältnisse von den Zivilrechtsverhältnissen

Zur Beantwortung der Frage, welches Merkmal ein Arbeitsrechtsverhältnis charakterisiert und wie es sich vom Zivilrechtsverhältnis abgrenzt, muß vom Wesen der sozialistischen Arbeitsverhältnisse/4/ ausgegangen werden, die Ausdruck der sozialen Errungenschaften der Arbeiterklasse und des Vergesellschaftungsgrades der sozialistischen Produktion sind.

Als Kriterium der sozialistischen Arbeitsrechtsverhältnisse ist die Verpflichtung zur Arbeit einer bestimmten Art und die gleichzeitige Unterordnung des Werkstätigen unter die sozialistische Arbeitsdisziplin anzusehen. Dieser Standpunkt wird in der sowjetischen Arbeitsrechtswissenschaft seit längerer Zeit vertreten; das genannte Kriterium wird als ein wichtiges Abgrenzungsmerkmal des Arbeitsrechtsverhältnisses vom Zivilrechtsverhältnis charakterisiert. Außerdem wird ein bestimmter Zeitabschnitt genannt, in dem die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Das Arbeitsmaß wird also entweder nach der Arbeitsnorm oder nach der Arbeitszeit oder nach beiden gemessen./5/

Zu ähnlichen Schlußfolgerungen kommt der rumänische Arbeitsrechtswissenschaftler Miller, wenn er schreibt, daß die entscheidenden Merkmale eines Arbeitsrechtsverhältnisses erstens die Verausgabung lebendiger Arbeit, zweitens die Einhaltung der Arbeitsdisziplin und drittens der Schutz der Rechte der Werkstätigen sind./6/

12/ Es darf hierbei nicht übersehen werden, daß die Praxis auf dem Gebiet des Honorarvertrags, vor allem im Bereich der Kultur, sehr uneinheitlich war und daß insbesondere auf diesem Gebiet recht unterschiedliche Vorstellungen und Praktiken über Möglichkeiten und Notwendigkeiten des Einsatzes des Honorarvertrags im Verhältnis zur arbeitsvertraglichen Regelung bestanden. Das führte dazu, daß der Ministerrat der DDR den Beschluß zur Durchsetzung von Ordnung und Disziplin bei Leistungen, für die Honorare und Gebühren gezahlt werden, vom 4. November 1970 (GBI. II S. 631) erließ, mit dem die Minister und anderen Leiter zentraler staatlicher Organe verpflichtet wurden, bestehende Honorarordnungen zu überprüfen bzw. zu erarbeiten.

Seit dem 1. April 1971 sind diese staatlichen Honorarordnungen verbindliche und ausschließliche Vergütungsgrundlage für alle nebenberuflichen oder freiberuflichen Tätigkeiten. Als Wirksamkeitsvoraussetzung für die Anwendung der jeweiligen Honorarordnung und damit für die Vergabe von Aufträgen an freiberuflich Tätige durch die entsprechenden Betriebe und Einrichtungen ist eine staatliche Zulassung (Lizenz, Gewerbebegünstigung usw.) erforderlich (Abschn. H Ziff. 3 des Beschlusses). Festgelegt ist weiter, daß eine Einrichtung mit einem Werkstätigen, der in einem Arbeitsrechtsverhältnis zu ihr steht, keine Honorartätigkeit vereinbaren kann, die sich im Rahmen seiner Arbeitsaufgabe bewegt (Abschn. II Ziff. 2). Der Beschluß des Ministerrates und die Honorarordnungen sind eine gute Grundlage zur konsequenten Verwirklichung des Leistungsprinzips gerade auch im Bereich der Kultur.

3/ So erbringen z. B. die weitaus meisten Werkstätigen in den Massenmedien ihre schöpferische Arbeitsleistung im Rahmen von Arbeitsrechtsverhältnissen.

4/ Vgl. dazu Arbeitsrecht der DDR, Berlin 1970, S. 41.

5/ Vgl. Sowjetisches Arbeitsrecht (Lehrbuch), Moskau 1970, S. 88 f. (russ.).

6/ Miller, „La Physionomie propre du rapport juridique de travail“, Revue Roumaine des Sciences Sociales 1969, Heft 2, S. 241 (französisch).

In diesem Sinne sprach sich auch das Stadtgericht von Groß-Berlin in einem Fall aus, in dem es darum ging, ob zwischen einem Artisten und einem Zirkusunternehmer ein Zivilrechts- oder ein Arbeitsrechtsverhältnis besteht. Es führte aus:

„Auch bei der Zuordnung der Arbeitsverhältnisse der künstlerisch Schaffenden zu diesen oder jenen rechtlichen Regelungen bestimmter Rechtszweige (ist) für die Entscheidung, ob ein Arbeitsrechtsverhältnis vorliegt, der Grundsatz maßgeblich, daß ein Arbeitsrechtsverhältnis im wesentlichen durch die Verpflichtung des Werkstätigen charakterisiert wird, eine Arbeit bestimmter Art im Sinne des § 42 Abs. 1 GBA unter Einhaltung der Arbeitsdisziplin zu leisten, so daß es unter diesen Bedingungen zugleich als Mitglied eines Betriebskollektivs gilt, dessen Arbeitsleistungen nach gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen zu entlohnen sind.“/7/

Hier erscheint uns der Hinweis angebracht, daß u. E. Auffassungen, die darauf hinauslaufen, daß die Einhaltung der Arbeitsdisziplin die Folgeerscheinung von Arbeitsrechtsverhältnissen sei, nicht gefolgt werden kann. Gerade umgekehrt ist die sozialistische Arbeitsdisziplin für das Arbeitsrechtsverhältnis selbst charakteristisch und bildet im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung das wesentlichste Merkmal des Arbeitsrechtsverhältnisses selbst.

Im Zivilrechtsverhältnis werden in der Regel die Rechte und Pflichten umfassend vertraglich vereinbart. Dagegen enthält das Arbeitsrechtsverhältnis Rechte und Pflichten, die über die vertraglichen Vereinbarungen hinausgehen. Um feststellen zu können, ob ein Arbeitsrechtsverhältnis oder ein Zivilrechtsverhältnis besteht, muß daher in erster Linie die konkrete Pflichtenlage geprüft werden, weil sich daraus bestimmte rechtlich relevante Konsequenzen ergeben.

Mit der Wahrnehmung des Rechts auf Arbeit durch Abschluß eines Arbeitsvertrags gemäß § 20 GBA werden zwischen dem Werkstätigen und dem Betrieb im wesentlichen die Arbeitsaufgabe und der Arbeitsort vertraglich vereinbart. Gleichzeitig wird aber das Arbeitsrechtsverhältnis durch gesetzliche oder kollektivvertragliche Rechtsvorschriften erweitert. Diese Festlegungen bzw. Rechtsvorschriften bedürfen der Konkretisierung entsprechend den betriebspezifischen Bedingungen. Das geschieht u. a. durch die Weisungen der verantwortlichen Leiter der Betriebe, die im Rahmen des Arbeitsrechtsverhältnisses befolgt werden müssen. So ist z. B. die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit nach § 24 GBA Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses. Da die Befolgung von Weisungen ein wesentlicher Bestandteil der sozialistischen Arbeitsdisziplin ist, kann in einem konkreten Fall, in dem die Frage des Bestehens oder Nichtbestehens eines Arbeitsrechtsverhältnisses von Bedeutung ist, das Vorliegen der Befugnis zur Erteilung von Weisungen ein wichtiger Anhaltspunkt sein.

Das Stadtgericht von Groß-Berlin hat in der bereits erwähnten Entscheidung hierzu folgende Aussage getroffen:

„Wird über eine Saison eine zweimal täglich zu erbringende künstlerische Leistung vereinbart, verbunden mit der Verpflichtung, die Weisungen des Betriebes zu befolgen, beim Einlaßdienst und beim Plazieren mitzuhelfen, zirkusübliche Nebenarbeiten zu verrichten und die Hausordnung (gleichbedeutend mit Arbeitsordnungen von Betrieben und Einrichtungen der Volkswirtschaft) einzuhalten, so liegt die Vereinbarung einer bestimmten Arbeit im Sinne des § 42 Abs. 1

7/ Stadtgericht von Groß-Berlin, Urteil vom 4. Januar 1973 - III BAB 138/72 - (Arbeit und Arbeitsrecht 1973, Heft 12, S. 373).