

Dr. UDO KRAUSE, Mitglied der Arbeitsrechtskommission der Gewerkschaft Kunst, Bezirksvorstand Groß-Berlin

### Zur Abgrenzung arbeitsrechtlicher und zivilrechtlicher Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Kultur

Barthel / Wandtke vertreten die Auffassung, daß sowohl arbeitsrechtlich als auch zivilrechtlich geregelte Beschäftigungsverhältnisse geeignet sind, „die rationellste Nutzung des Arbeitsvermögens im Interesse der Gesellschaft zu gewährleisten, die Rechtssicherheit zu erhöhen, möglichen Konflikten vorzubeugen und insgesamt zur sozialistischen Persönlichkeitsentwicklung beizutragen“./1/ Dem möchte ich aus der Sicht der gewerkschaftlichen Rechtsarbeit beipflichten, vorausgesetzt, daß es bei der Zuordnung der sog. Honorar-Verhältnisse zum Zivilrecht verbleibt. Es verdient besondere Beachtung, daß die Autoren einer Abwertung dieser Verhältnisse entgegneten. Sie stellen klar, daß im Bereich der Kultur die nicht mit der festen Eingliederung in ein Arbeitskollektiv verbundene, sondern in der Regel auf ein einmaliges, genau bestimmtes Ergebnis gerichtete „freie Mitarbeit“ keineswegs von vornherein als „unsolid“, moralisch bedenklich oder — was ihre rechtliche Ausgestaltung angeht — als relikthhaft abzuqualifizieren ist.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben müssen die Institutionen sowohl im Bereich der Kultur als auch der Massenmedien eine Vielzahl künstlerischer, literarischer, journalistischer „Handschriften“ sowie spezieller Sachkenntnisse erschließen. Diesem Erfordernis können sie nur gerecht werden, wenn sie neben ihren fest angestellten Mitarbeitern von Fall zu Fall weitere Autoren, Interpreten, Lehrkräfte, Gutachter und dergleichen in ihre Arbeit einbeziehen. Als Modell bzw. als rechtlicher Rahmen für die Gestaltung solcher Vertragsbeziehungen stehen nicht allein die allerdings weitgehend unzureichenden Vertragstypen des Dienst- und Werkvertrags (§§ 611 bis 651 BGB) zur Verfügung; vielmehr existieren bereits weitergehende und vom sozialistischen Charakter der schöpferisch- (bzw. nachschöpferisch-)geistigen Arbeit geprägte Regelungen in Gestalt des Urhebervertragsrechts (einschließlich des Rechts der vertraglichen Übertragung von Nutzungsbefugnissen aus dem Leistungsschutzrecht nach §§ 73 ff. URG) sowie in Gestalt staatlicher Honorarordnungen./2/

Von dieser Grundposition her ist auch die von Barthel/Wandtke vertretene These nachdrücklich zu unterstützen, daß mit den sog. Freischaffenden dann Arbeitsverträge abzuschließen sind, wenn sie in tatsächlicher Hinsicht wie Werk­tätige beschäftigt werden, die in einem Arbeitsrechtsverhältnis schöpferische Arbeitsleistungen erbringen./3/ Damit wird ein Problem berührt, mit dem sich sowohl gewerkschaftliche Organe als auch gesellschaftliche und staatliche Gerichte in der Vergangenheit mehrfach auseinandersetzen hatten und dessen Klärung im Interesse der Weiterentwicklung sozialistischer Arbeitsbeziehungen im Bereich der Kultur sowie zur Festigung der Rechtssicherheit und Gesetzlichkeit notwendig ist. Gegenwärtig gibt es keine gesetzlich festgelegten Kriterien zur Abgrenzung der

Arbeitsrechtsverhältnisse von zivilrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen. Zu einigen von der Rechtsprechung und in der Literatur entwickelten Kriterien soll im folgenden Stellung genommen werden.

#### Zum Abgrenzungskriterium „Arbeit bestimmter Art“

Das Stadtgericht von Groß-Berlin hat in ständiger Rechtsprechung den m. E. richtigen Standpunkt bezogen, daß die Zuordnung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Bereich des Arbeitsrechts bzw. des Zivilrechts sich aus objektiven Merkmalen, vor allem aus der Art der vereinbarten Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausübung, ergibt./4/ In mehreren Entscheidungen, an deren Zustandekommen unsere Prozeßvertretergruppe beteiligt war, hat es — mit Stelter übereinstimmend — erklärt, daß „jede gesellschaftliche Arbeit im Zweifel in einem Arbeitsrechtsverhältnis geleistet wird“ und daß „besondere Gründe und Kennzeichen vorliegen (müssen), wenn das nicht der Fall ist“./5/ Das Stadtgericht sah darin, daß ein Bürger die Verpflichtung übernommen hat, eine Arbeit bestimmter Art unter Einhaltung der Arbeitsdisziplin zu leisten, so daß dieser Bürger auch zugleich Mitglied eines Betriebskollektivs ist, einen konstitutiven Umstand, der das Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses selbst dann begründet, wenn die Vertragspartner verbal etwas anderes vereinbart haben. Folgerichtig bestätigte es eine Einigung als sachdienlich, die — im Einklang mit dem Antrag des klagenden Werk­tätigen und mit der dazu im Prozeß vorgetragenen gewerkschaftlichen Auffassung — vom Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses ausging und den verklagten Betrieb verpflichtete, den Mangel des Arbeitsvertrags (fehlende Schriftform) umgehend zu beheben.

Dem ist im Ergebnis und grundsätzlich auch hinsichtlich der rechtspolitischen Argumentation zuzustimmen. Jedoch bedarf die Begründung m. E. in einigen Punkten der Präzisierung:

Ein entscheidendes — wenn nicht schlechthin das entscheidende — Merkmal eines Arbeitsrechtsverhältnisses ist die vertragliche Übernahme „einer Arbeit bestimmter Art“. Dieser Begriff ist identisch mit dem der „Arbeitsaufgabe“ i. S. von §§ 20 Abs. 2, 42 GBA und schließt die Wiederholung der vereinbarten Tätigkeit bei grundsätzlich auf Dauer gerichteter Betriebszugehörigkeit ein, wobei „das Arbeitsmaß... entweder nach der Arbeitsnorm oder nach der Arbeitszeit oder nach beiden gemessen (wird)“/6/ Im Gegensatz dazu trägt die Vereinbarung einer einmaligen, auf einen konkreten Erfolg gerichteten Leistung (Stück- bzw. Gastspielvertrag) im Bereich der Kultur in der Regel zivilrechtlichen Charakter./7/

1/ Vgl. Stadtgericht von Groß-Berlin, Urteil vom 4. Januar 1973 - 111 BAB 138/72 — (Arbeit und Arbeitsrecht 1973, Heft 12, S. 373).

2/ Vgl. Stadtgericht von Groß-Berlin, Urteil vom 15. September 1971 — I StAG 647/71 — (unveröffentlicht), und K. Stelter, „Zur Abgrenzung zwischen Arbeitsrechtsverhältnis und Zivilrechtsverhältnis“, NJ 1965 S. 643 ff. (644).

3/ T. Barthel / A. Wandtke, a. a. O., S. 606, unter Berufung auf das Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, Moskau 1970, S. 88 f. (russt.).

4/ Das schließt allerdings im Einzelfall das Vorliegen eines „wegen der Art der Arbeit“ befristeten abgeschlossenen Arbeitsvertrags i. S. des § 22 GBA nicht aus; hier kommt es vielmehr auf die weiteren Einzelheiten der Vertragsgestaltung an.

1/ T. Barthel / A. Wandtke, „Zur Anwendung des Arbeitsrechts und des Zivilrechts bei der Förderung schöpferischer Arbeit im Bereich der Kultur“, NJ 1973 S. 604 ff. (605).

2/ Die gesetzliche Grundlage für diese Honorarordnungen bildet der Beschluß des Ministerrates zur Durchsetzung von Ordnung und Disziplin bei Leistungen, für die Honorare und Gebühren gezahlt werden, vom 4. November 1970 (GBl. II S. 631).

3/ Vgl. T. Barthel / A. Wandtke, a. a. O., S. 07.