

In einem anderen Fall hatte das Stadtgericht über folgenden Sachverhalt zu entscheiden^{8/}:

Der Kläger hatte in einem sog. Jahresvertrag die Aufgabe übernommen, jährlich zwei nicht näher bezelagerte Stücke zu inszenieren sowie nach Zahl und Titel nicht bestimmte kulturpolitische Beiträge zu gestalten. Dafür war ein „Honorar“ vereinbart worden, das in „monatlichen Abschlägen“ gezahlt wurde. Auf der Grundlage dieser Vereinbarung ist der Kläger jahrelang tätig gewesen, und zwar weitgehend unter den gleichen oder ganz ähnlichen Bedingungen wie andere beim Verklagten fest angestellte Mitarbeiter.

Hier handelte es sich in Wahrheit um arbeitsrechtliche Beziehungen, die lediglich zivilrechtlich „getarnt“ waren. Der Verklagte hatte damit offenbar die Stellenplanbestimmungen umgehen wollen. Da es sich nicht um einen Einzelfall handelte, trat die Gewerkschaft Kunst energisch der Tendenz entgegen, aus Betriebsegoismus die Staatsdisziplin zu verletzen und einem Teil der betriebsangehörigen Werk tätigen die Errungenschaften des sozialistischen Arbeitsrechts vorzuenthalten. In der Folgezeit hat der verklagte Betrieb diese Praxis korrigiert, nachdem die zuständigen staatlichen Organe einer Umverteilung der im Honorar- und im Lohnfonds gebundenen finanziellen Mittel des Betriebes zugestimmt hatten.

Nicht ganz so einfach zu beurteilen sind Beziehungen, die auf sog. Stückverträgen zwischen einem Werk tätigen und einem Betrieb im Bereich der Kultur beruhen. Im Prinzip sind sie aber rechtlich nicht anders zu bewerten, sofern sich durch den immer wieder neuen Abschluß solcher Stückverträge faktisch letzten Endes doch ein über längere Zeit hinweg andauerndes, auf die Leistung einer Arbeit „bestimmter Art“ gerichtetes Beschäftigungsverhältnis ergibt. Erbringt der Werk tätige auf diese Weise über einen Zeitraum von einem Jahr und mehr seine Arbeitsleistung — bezogen auf die gesetzliche Arbeitszeit — ganz oder überwiegend in einem bestimmten Betrieb^{9/}, dann ist eine solche Verfahrensweise schon aus sozialpolitischer Sicht bedenklich. Es gibt gegenwärtig gerade im journalistischen Bereich unter Berufung auf den Ministerratsbeschuß vom 4. November 1970 Bestrebungen, diese Form der sog. fest-freien Mitarbeit weiterzuentwickeln, indem freischaffende Publizisten enger an bestimmte Redaktionen gebunden werden, ohne daß ihnen die Vorteile eines Arbeitsrechtsverhältnisses (z. B. Sozialversicherung, Urlaub, Kündigungsschutz oder überhaupt gewerkschaftlicher Rechtsschutz) zugute kommen. Hier sollte genau geprüft werden, ob der Abschluß eines Arbeitsvertrags nicht den tatsächlichen Erfordernissen besser entsprechen würde.

Zum Abgrenzungskriterium „Arbeitsdisziplin“

Problematisch erscheint es mir, das Kriterium „Verpflichtung zur Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin“ zur Abgrenzung zwischen Zivil- und Arbeitsrechtsverhältnissen heranzuziehen. Die von der Rechtsprechung und in der Literatur überwiegend vertretene Auffassung, daß die „Arbeitsdisziplin für das Arbeitsrechtsverhältnis selbst charakteristisch“ (bzw. seine Folgeerscheinung) sei^{10/}, trifft m. E. in dieser Absolutheit nicht zu. Auch diejenigen Leistungen, bezüglich derer im kulturellen Bereich zivilrechtliche Verträge zulässig sind, werden überwiegend innerhalb eines Kollektivs erbracht. Es liegt auf der Hand, daß bei-

spielsweise ein Schauspieler, der als Gast an einer Theaterinszenierung oder an einer Film- bzw. Fernsehproduktion mitwirkt, ebenso zur Einhaltung der Arbeitsdisziplin verpflichtet ist wie ein angestellter Mitarbeiter. Er muß allgemeine Festlegungen vielfältiger Art, die etwa in der betrieblichen Arbeitsordnung enthalten sind, sowie die auf die vereinbarte Tätigkeit bezogenen Weisungen des Regisseurs bzw. anderer leitender Mitarbeiter befolgen. Anders wäre der geordnete Ablauf eines in hohem Grade arbeitsteiligen Produktionsprozesses, wie er vor allem den Filmbetrieb kennzeichnet, überhaupt nicht zu gewährleisten. Ein auf der Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags tätiger Gastregisseur ist kraft der ihm vertraglich übertragenen Aufgabe sogar selbst befugt, anderen Mitarbeitern — darunter auch fest angestellten — verbindliche Weisungen zu erteilen, die diese auf Grund der sozialistischen Arbeitsdisziplin einzuhalten haben. Das Bezirksgericht Potsdam hat — offensichtlich als Ergebnis ähnlicher Überlegungen — den zivilrechtlichen Charakter des Beschäftigungsverhältnisses eines Filmschauspielers bejaht, obwohl — wie ausdrücklich festgestellt wurde — das Merkmal der Verpflichtung zur Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin vorlag.^{11/}

Richtig ist hingegen, daß ein freiberuflich Tätiger nicht der Disziplinarbefugnis des Betriebsleiters gemäß §§ 109 ff. GBA oder nach Maßgabe besonderer Arbeitsordnungen gemäß § 107 Abs. 4 GBA unterliegt. Bei Verletzung der Arbeitsdisziplin ergeben sich für ihn Sanktionen lediglich aus dem Vertrag bzw. aus zivilrechtlichen und u. U. aus urheberrechtlichen Vorschriften über Vertragsverletzungen.

Zur Rolle abgeleiteter Merkmale für die Abgrenzung zwischen Arbeitsrechts- und Zivilrechtsverhältnis

Der geschilderte Umstand hat jedoch nicht zwangsläufig die Folge, daß keine arbeitsrechtlichen Beziehungen bestehen. Auch die Tatsache, daß Urlaub und Lohnausgleich im Krankheitsfall nicht gewährt werden und der Werk tätige nicht in die Lenkung und Leitung des Betriebes einbezogen ist, stellt m. E. kein taugliches Abgrenzungskriterium dar. Das Bezirksgericht Potsdam hat seine erwähnte Entscheidung gerade auf diese Merkmale gestützt, dabei aber m. E. übersehen, daß es sich nicht um objektive, in der Natur des Beschäftigungsverhältnisses selbst begründete Tatsachen handelt, sondern um Konsequenzen der subjektiven Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Vertragspartner, in erster Linie durch den Betrieb. Hier ist S t e 11 e r beizupflichten, wenn er davor warnt, bei der Abgrenzung statt von den objektiven Voraussetzungen und den rechtspolitischen Grundlagen der Arbeitsrechtsverhältnisse von Merkmalen auszugehen, die lediglich „ihre Folge, ihr äußerer Ausdruck“ sind, von „äußere(n) Merkmale (n) und Erscheinungsformen“.^{12/}

Allerdings sind diese Merkmale, die ich im Gegensatz zu den originären (den objektiven Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses, wie sie vereinbart wurden bzw. tatsächlich vorliegen) als „abgeleitete“ bezeichnen möchte, nicht völlig bedeutungslos. In einem möglichen Streitfall weisen sie u. U. darauf hin, daß eine Partei das Rechtsverhältnis in der Vergangenheit selbst anders beurteilt und behandelt hat, als es ihrem Antrag entspricht. Eine solche zwiespältige Position ist vor allem dann kritikwürdig und läßt möglicherweise Rückschlüsse auf den Stand der Durchsetzung des sozia-

^{8/} Stadtgericht von Groß-Berlin, Beschuß vom 5. November 1971 — 1 StAG 77/71 — (unveröffentlicht).

^{9/} Daa gilt auch für unterschiedliche Struktureinheiten eines Betriebes, beispielsweise mehrere Redaktionen desselben Zeit-schriftenverlags.

^{10/11/} Vgl. T. Barihel / A. Wandtke, a. a. O., S. 606.

^{12/} Vgl. BG Potsdam, Urteil vom 14. Mai 1964 - 3 BCB 75/63 - (NJ 1964 S. 736).

^{12/} K. Stelter, a. a. O., S. 644.