

§ 20 GBA.

Für das Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses ist charakteristisch, daß der Werktätige eine Arbeit bestimmter Art unter Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin zu leisten hat, dem Weisungsrecht des Betriebes unterliegt und als Mitglied eines Betriebskollektivs nach gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen entlohnt wird.

Sog. Mitwirkungsverträge auf Honorarbasis (hier: über die Mitwirkung eines Maskenbildners bei Filmaufnahmen eines Betriebsfilmstudios je nach Bedarf), bei denen diese Merkmale eines Arbeitsrechtsverhältnisses fehlen, sind dem Zivilrecht zuzuordnen.

Stadtgericht von Groß-Berlin, Urteil vom 2. März 1976 - III BAB 19/76.

Der Kläger schloß mit dem verklagten Betrieb ab Juni 1974 monatlich sog. Mitwirkungsverträge ab, nach denen er als Maskenbildner an bestimmten Tagen bei der Produktion von Werbefilmen mitwirken sollte, die das Filmstudio des Verklagten herstellt. Dafür erhielt der Kläger monatlich eine Vergütung, von der 20 Prozent als Honorarsteuer abgeführt wurden. Sozialversicherungsbeiträge wurden nicht einbehalten.

Ab Juli 1975 wurden keine Verträge mehr abgeschlossen. Daraufhin beantragte der Kläger bei der Konfliktkommission, das Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses zwischen ihm und dem Verklagten festzustellen und den Verklagten zum Schadenersatz für erlittenen Verdienstausschlag zu verpflichten.

Die Konfliktkommission wies den Antrag zurück. Die Klage, mit der sich der Kläger gegen den Beschluß der Konfliktkommission wandte, wurde vom Stadtbezirksgericht als unbegründet abgewiesen.

Die gegen diese Entscheidung gerichtete Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen :

Zur Klärung der Frage, ob zwischen den Parteien ein Arbeits- oder ein Zivilrechtsverhältnis bestand, war rechtserheblich, welche Willenserklärungen die Parteien beim Abschluß der sog. Mitwirkungsverträge abgegeben und wie sie demgemäß die Rechte und Pflichten aus dem Rechtsverhältnis tatsächlich inhaltlich gestaltet haben. Für das Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses ist charakteristisch, daß der Werktätige die Verpflichtung übernommen hat, eine Arbeit bestimmter Art i. S. des § 42 Abs. 1 GBA unter Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin zu leisten, so daß er unter diesen Bedingungen gleichzeitig als Mitglied des Betriebskollektivs gilt, dessen Arbeitsleistungen nach gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen zu entlohnen sind.

Vertraglich vereinbarte Arbeitsleistungen sind bei weitgehend fehlendem Weisungsrecht des Betriebes im Hinblick auf die einzelnen Arbeitsverrichtungen auch dann nicht dem Arbeitsrecht zuzuordnen, wenn die vertraglichen Beziehungen der Partner ohne Unterbrechung aufeinanderfolgend einen längeren Zeitraum ergeben, in dem der betreffende Bürger für diese Institution tätig war. Für die Zuordnung der rechtlichen Beziehungen der Partner ist nicht ihre Dauer, sondern ihr Inhalt maßgeblich. Auch aus der zeitlichen Aufeinanderfolge der sog. Mitwirkungsverträge ergeben sich also keine Ansatzpunkte für das Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses.

Für das zwischen den Parteien begründete Rechtsverhältnis war typisch, daß der Kläger lediglich an den Drehtagen an der vorgesehenen Filmproduktion mitwirkte. Darüber hinaus hatte er keine Arbeitspflichten gegenüber dem Verklagten und hätte also auch einer Weisung, beim Auftreten von Warte- und Stillstand-

zeiten oder Betriebsstörungen vorübergehend eine andere Arbeit zu verrichten, nicht nachzukommen brauchen. Das festgelegte Honorar sollte eine Pauschalvergütung für die im jeweiligen Monat erforderlich werdenden Arbeitsleistungen unabhängig von ihrer Dauer darstellen, also eine Vergütungsregelung sein, wie sie für Arbeitsrechtsverhältnisse nicht in Betracht kommt. Hieraus ergab sich, daß dem Kläger auch sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche, wie die Besteuerung der Vergütung nach der Lohnsteuertabelle und die Gewährung von Erholungsurlaub nach den Grundsätzen des GBA, nicht zustanden, ihm weder gewährt noch von ihm während der zeitlichen Geltung der Verträge gefordert wurden. Die Forderung, diese Rechtsbeziehungen dem Arbeitsrecht zuzuordnen und den Verklagten zur Fortzahlung der Vergütung trotz Nichtbeschäftigung bzw. zur entsprechenden Schadenersatzleistung gemäß § 116 GBA zu verpflichten, hat der Kläger erst nach dem Auslaufen der Mitwirkungsverträge für das erste Halbjahr 1975 erhoben, nachdem für das zweite Halbjahr 1975 mit ihm keine neuen Verträge geschlossen wurden. Das jedoch stellt eine nachträgliche Abkehr von dem auch durch ihn akzeptierten Vertragsinhalt und seinem rechtlichen Charakter dar.

§§32, 109, 110 GBA; Beschluß des Präsidiums des Obersten Gerichts zu Mitwirkungsrechten der Gewerkschaften und ihrer Durchsetzung im arbeitsrechtlichen Verfahren vom 30. Oktober 1972 (NJ-Beilage 5/72 zu Heft 23).

1. Eine fristlose Entlassung als Disziplinarmaßnahme ist für unwirksam zu erklären, wenn der Werkstätige im Disziplinarverfahren nicht gehört worden ist.

2. Die Wirksamkeit einer fristlosen Entlassung wird vom Betrieb dadurch aufgehoben, daß er dem Werkstätigen nach dem Entlassungstermin noch anteiligen Jahresurlaub gewährt.

3. Eine fristlose Entlassung nach Ablauf einer bestimmten Frist (hier: nach Beendigung eines sechsmonatigen Ehrendienstes bei der NVA) ist rechtsunwirksam.

4. Wird die Unwirksamkeit einer fristlosen Entlassung aus disziplinarischen Gründen gerichtlich festgestellt, ist der Betrieb berechtigt, innerhalb eines Monats nach Rechtskraft der Entscheidung ggf. eine andere Disziplinarmaßnahme gegen den Werkstätigen festzusetzen.

BG Suhl, Urteil vom 18. Juni 1976 - BAB 28/76.

Zwischen dem Kläger und dem Verklagten besteht ein Arbeitsrechtsverhältnis. Der Verklagte hat dem Kläger gegenüber wegen wiederholter Verletzung seiner Arbeitspflichten als Disziplinarmaßnahme zum 15. April 1976 schriftlich die fristlose Entlassung ausgesprochen.

Der Kläger hat daraufhin die Konfliktkommission angerufen. Diese entschied, daß die fristlose Entlassung erst wirksam wird, wenn der Kläger seinen sechsmonatigen Ehrendienst bei der NVA am 29. Oktober 1976 beendet hat, und daß der Kläger in der Zeit vom 26. April bis 30. April 1976 fünf Tage anteiligen Jahresurlaub zu erhalten hat. Diesem Beschluß hat der amtierende Direktor des Verklagten entsprochen.

Die gegen den Beschluß der Konfliktkommission gerichtete Klage hat das Kreisgericht als unbegründet abgewiesen.

Dagegen hat der Staatsanwalt Protest eingelegt und beantragt, unter Aufhebung des Beschlusses der Konfliktkommission und des Urteils des Kreisgerichts festzustellen, daß die fristlose Entlassung vom 15. April 1976 unwirksam ist.

Der Kläger hat sich dem Antrag des Staatsanwalts angeschlossen.

Der Protest des Staatsanwalts hatte Erfolg.