

neuer Arbeitsvertrag unter den gleichen Bedingungen als zustande gekommen (Ziff. 10 Buchst. c und f). Die dem Arbeitsvertrag beigefügte zeitliche Bestimmung hat daher nicht die Bedeutung eines selbständigen Auflösungsgrundes oder -tatbestandes, sondern den Charakter einer Vereinbarung über die Mindestdauer des Arbeitsrechtsverhältnisses.

Während die Regelung des zeitlich begrenzten Arbeitsvertrages und des Zweckvertrages in § 22 GBA von Anfang an auf die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses nach Ablauf der vereinbarten Dauer oder nach Erreichen des vereinbarten Zweckes abzielt, ist die im Lohn- und Gehaltsabkommen enthaltene Regelung grundsätzlich auf die Fortsetzung des nach Spielzeiten bemessenen Arbeitsvertrages gerichtet. Nicht erst durch die mehrfache Verlängerung, wie das Bezirksgericht angenommen hat, sondern durch den Inhalt der Regelung im Lohn- und Gehaltsabkommen ist der nach Spielzeiten bemessene Arbeitsvertrag der Angehörigen des Solopersonals der Bestimmung des § 22 GBA entwachsen.

Das ergibt sich bereits aus den Grundsätzen in Ziff. 2 Buchst. a und 10 Buchst. a des Lohn- und Gehaltsabkommens. Danach wird zwar der Arbeitsvertrag der Angehörigen des Solopersonals grundsätzlich nach Spielzeiten bemessen (Ziff. 2 Buchst. a) — einen Arbeitsvertrag ohne Beifügung einer zeitlichen Bestimmung läßt Abschn. III überhaupt nicht zu —, aber für die Auflösung dieses Arbeitsvertrages gelten die Bestimmungen der §§ 31 bis 36 GBA (Ziff. 10 Buchst. a). Die Auflösung des Arbeitsvertrages der Angehörigen des Solopersonals wird dadurch den gleichen gesetzlichen Normen unterstellt wie die Auflösung des unbefristeten Arbeitsvertrages aller anderen Werk tätigen gemäß § 20 GBA.

Das wird durch die ausdrückliche Festlegung im Lohn- und Gehaltsabkommen bestätigt, wonach befristete Arbeitsverträge, die für eine kürzere Dauer als eine Spielzeit abgeschlossen sind, unter Wegfall der Mitteilungspflicht des Leiters der Einrichtung und ihrer Voraussetzungen durch bloßen Zeitablauf enden (Ziff. 10 Buchst. d). Nur hierbei handelt es sich folglich um zeitlich begrenzte Arbeitsverträge im Sinne des § 22 GBA. Der nach Spielzeiten bemessene Arbeitsvertrag der Angehörigen des Solopersonals dagegen ist von der rechtlichen Regelung her ein Arbeitsvertrag eigener Art, der sich weitgehend einem unbefristeten Arbeitsvertrag annähert und hinsichtlich seiner Auflösung rechtlich wie dieser behandelt werden soll.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages der Angehörigen des Solopersonals durch die schriftliche Erklärung des Leiters der Einrichtung, daß für die folgende Spielzeit kein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werde, ist daher in ihrer Bedeutung und Wirkung einer Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Betrieb im Sinne des § 31 Abs. 2 GBA gleichzusetzen.

Nach dem in Ziff. 10 Buchst. a enthaltenen Grundsatz sollen die Bestimmungen der §§ 31 bis 36 GBA die Bestimmungen des Lohn- und Gehaltsabkommens über die Auflösung des für eine Mindestdauer abgeschlossenen Arbeitsvertrages der Angehörigen des Solopersonals sinnvoll ergänzen. Eine solche Ergänzung ist notwendig, weil die hier in Betracht kommenden Bestimmungen des Lohn- und Gehaltsabkommens für sich allein diesen Sachkomplex nur unvollständig regeln und hinter den für die Auflösung von Arbeitsverträgen maßgebenden gesetzlichen Mindestanforderungen zurückbleiben. Das trifft vor allem für den Schutz bestimmter Gruppen von Werk tätigen zu, den das Gesetz für den Fall der Auflösung des Arbeitsvertrages von seiten des Betriebes vorsieht.

Das Lohn- und Gehaltsabkommen selbst regelt insoweit nur den Schutz von Schwangeren und Müttern, auf deren Verlangen, wenn der Zeitpunkt der Mitteilung des Leiters der Einrichtung über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses in die Zeit der ärztlich festgestellten Schwangerschaft oder in den Zeitraum von 6 Monaten nach der Niederkunft fällt, auch für die folgende Spielzeit ein Arbeitsvertrag abzuschließen ist (Ziff. 10 Buchst. h). Diese Regelung entspricht in ihrem Inhalt der Bestimmung des § 133 GBA. Hieraus erklärt es sich auch, aus welchem Grunde sie überhaupt als einzige derartige Regelung ausdrücklich im Lohn- und Gehaltsabkommen aufgeführt wird. Der Schutz von Kämpfern gegen den Faschismus oder Verfolgten des Faschismus, Schwerbeschädigten, Tuberkulosekranken und -rekonvaleszenten wird nämlich in der Bestimmung des § 35 GBA geregelt und ist durch die zusammenfassende und grundsätzliche Bestimmung in Ziff. 10 Buchst. a zugleich Inhalt des Lohn- und Gehaltsabkommens geworden, so daß insoweit eine ausdrückliche Regelung im einzelnen nicht erforderlich war.

Gemäß § 35 Abs. 1 GBA in Verbindung mit Abschn. III Ziff. 10 Buchst. a des Lohn- und Gehaltsabkommens kann daher der für eine Mindestdauer abgeschlossene Arbeitsvertrag der Angehörigen des Solopersonals, die Kämpfer gegen den Faschismus oder Verfolgte des Faschismus, Schwerbeschädigte, Tuberkulosekranke oder -rekonvaleszenten sind, nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des für die künstlerische Einrichtung zuständigen Rates des Kreises aufgelöst werden.

Bei einer Überprüfung des Arbeitsstreitfalls unter diesen Gesichtspunkten ergibt sich, daß der Kläger bei der von ihm beabsichtigten Auflösung des mit der Verklagten für eine Mindestdauer abgeschlossenen Arbeitsvertrages im Sinne des Abschn. III Ziff. 2 und 10 des Lohn- und Gehaltsabkommens nicht in jeder Hinsicht die hierfür maßgebenden Bestimmungen des Gesetzes und des Lohn- und Gehaltsabkommens eingehalten hat.

So ist bereits zweifelhaft, ob die Auflösung des Arbeitsvertrages mit der hierfür zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung beraten worden ist. Abschn. III Ziff. 10 Buchst. e des Lohn- und Gehaltsabkommens fordert die Beratung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung bzw. Abteilungsgewerkschaftsleitung. Diese Bestimmung ist gemäß Ziff. 10 Buchst. a im Sinne des § 34 Abs. 2 GBA zu verstehen und anzuwenden. Danach ist die Betriebsgewerkschaftsleitung nur dann zuständig für die Mitwirkung bei der Auflösung des Arbeitsvertrages, wenn keine Abteilungsgewerkschaftsleitung besteht. Wirkt auf Antrag des Betriebsleiters eine nicht zuständige Gewerkschaftsleitung bei der Auflösung des Arbeitsvertrages mit, so ist seine darauf gerichtete, dem Werk tätigen gegenüber abgegebene Willenserklärung rechtsunwirksam. Nach dem Protokoll der mündlichen Verhandlung vor dem Kreisgericht hat der Kläger seine Absicht, das Arbeitsrechtsverhältnis mit der Verklagten zu beenden, der Betriebsgewerkschaftsleitung mitgeteilt, die hierüber in Gegenwart des Vorsitzenden der Abteilungsgewerkschaftsleitung und der Vertrauensleute beraten hat. Da hiernach eine Abteilungsgewerkschaftsleitung besteht, hätte der Kläger diese als zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung im Sinne des § 34 Abs. 2 GBA in Verbindung mit Abschn. III Ziff. 10 Buchst. e des Lohn- und Gehaltsabkommens zur Mitwirkung anrufen müssen und nur nach Beratung mit ihr das Arbeitsrechtsverhältnis der Verklagten wirksam beenden können.

Offensichtlich verletzt hat der Kläger die Bestimmung des § 35 Abs. 1 GBA in Verbindung mit Abschn. III Ziff. 10 Buchst. a des Lohn- und Gehaltsabkommens, indem er es unterließ, die für die Beendigung des Ar-