

lohnrechtlichen Bestimmungen abweichen, insoweit rechtsunwirksam sind und durch die sachlich zutreffenden, normativ bestimmten Lohn- oder Gehaltssätze ersetzt werden (vgl. OG, Urteile vom 16. August 1968 — Za 4/68 — und vom 17. November 1961 — Za 7/61 — OGA Bd. 3 S. 181 bzw. Arbeitsrecht 1962 S. 151, sowie hinsichtlich des allgemeinen Grundsatzes Abschn. I Ziff. 9 Buchst. a des Beschlusses des Plenums des Obersten Gerichts zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge vom 28. September 1966, NJ 1966 S. 651 bzw. Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 19, S. 440). Schon hieraus ergibt sich die Rechtsunwirksamkeit der Vereinbarung der Parteien bei der Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses über die Vergütung des Klägers mit 75 Arbeitseinheiten zu je 8,50 M für den Monat; denn die Vergütung nach Arbeitseinheiten ist ausschließlich für LPG-Mitglieder vorgesehen, wogegen die Beschäftigten in LPGs nach Maßgabe der sachlich zutreffenden Lohn- oder Gehaltssätze des Rahmenkollektivvertrags zu entlohnen sind. An diesem Ergebnis ändert auch der Umstand nichts, daß die Parteien bei der Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses eine eventuelle spätere Mitgliedschaft des Klägers in der LPG erwogen haben. Solche Erwägungen für sich allein sind nicht geeignet, in bestimmter Hinsicht, z. B. im Hinblick auf die Vergütung der Arbeitsleistung des Werk tätigen (Entlohnung), gewissermaßen das Mitgliedschaftsverhältnis zur LPG vorwegzunehmen.

Wie für alle anderen Arbeiter und Angestellten ist auch für Beschäftigte in LPGs die richtige Entlohnung (Lohnanspruch) zu ermitteln, indem die charakteristischen Merkmale der im Arbeitsvertrag vereinbarten und von dem Werk tätigen ständig wahrgenommenen Arbeitsaufgabe (Tätigkeit) mit den Arbeitsanforderungen der sachlich zutreffenden normativen lohnrechtlichen Bestimmungen verglichen werden. Hierdurch ist festzustellen, mit welchem Komplex von Arbeitsanforderungen die Tätigkeit des Werk tätigen übereinstimmt. Der Komplex von Arbeitsanforderungen, bei dem Übereinstimmung mit der Tätigkeit besteht, bestimmt die dem Werk tätigen rechtlich zustehende Lohn- oder Gehaltsgruppe (vgl. OG, Urteile vom 16. August 1968 — Za 4/68 — und vom 29. März 1963 - Za 5/63 - OGA Bd. 4 S. 99 bzw. Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 6, S. 142). Dabei ist zu berücksichtigen, daß die in normativen lohnrechtlichen Regelungen enthaltenen Qualifikationsmerkmale zu den Anforderungen der Arbeitsaufgabe gehören (vgl. OG, Urteil vom 17. August 1962 - Za 24/62 - OGA Bd. 3 S. 310) und sich der Lohnanspruch des Werk tätigen bei Fehlen der erforderlichen Qualifikation im Sinne des § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA nach der Gehaltsgruppe bestimmt, die in den sachlich zutreffenden normativen lohnrechtlichen Bestimmungen für diesen Fall ausdrücklich festgelegt ist (vgl. OG, Urteil vom 12./13. September 1968 - Ua 4/68 - NJ 1968 S. 669 bzw. Arbeit und Arbeitsrecht 1968, Heft 24, S. 717).

In richtiger Anwendung dieser Grundsätze haben das Kreisgericht und das Bezirksgericht übereinstimmend festgestellt, daß die Tätigkeit des Klägers bis zum 11. April 1967 ihren charakteristischen Merkmalen nach der Gehaltsgruppe A 6 zuzuordnen ist und nicht der Gehaltsgruppe JII des Rahmenkollektivvertrags, wie es der Kläger im Verlaufe des Verfahrens forderte. Hierfür war neben der Art der Arbeitsaufgabe und der Betriebskategorie, über die bereits das Kreisgericht zutreffende Feststellungen getroffen hatte, die Qualifikation des Klägers maßgebend. Da der Kläger zwar wiederholt, wenn auch in größeren Zeitabständen, mehrmonatige Qualifizierungslehrgänge besucht

hat, aber keine abgeschlossene Hoch- oder Fachschulbildung besitzt, die unter sonst gleichen Umständen Voraussetzung für eine Entlohnung nach der Gehaltsgruppe J II ist, bestimmt sich sein Lohnanspruch kraft ausdrücklicher Regelung im Rahmenkollektivvertrag nach der Gehaltsgruppe A 6. Hiernach stand dem Kläger ein Grundgehalt (Von—Gehalt) in Höhe von 560 M brutto monatlich zu, wie auch insoweit zutreffend bereits das Kreisgericht unter Bezugnahme auf Anlage 3 zum Rahmenkollektivvertrag, Ziff. 9 — Einstufung des ingenieurtechnischen Personals in J-Gruppen —, Leiter der pflanzlichen Produktion, in Verbindung mit Abschn. IX, insb. Ziff. 1.2.1., des Rahmenkollektivvertrags festgestellt hat.

Der Kläger hatte somit für die Zeit vom 1. September 1966 bis 11. April 1967, in der er tatsächlich Arbeit geleistet hat, Anspruch auf 4 121,60 M brutto Gehalt, wogegen ihm die Verklagte nur 3 261 M brutto zahlte, so daß er eine Gehaltsnachzahlung in Höhe von 860,60 M brutto fordern konnte. Diese Gehaltsnachzahlung ist in den Beträgen von 1 336 M brutto bzw. 999,90 M brutto enthalten, zu deren Zahlung an den Kläger das Kreisgericht bzw. das Bezirksgericht die Verklagte verurteilt haben. Insoweit entsprechen die Entscheidungen der Sach- und Rechtslage.

Hinsichtlich der 860,60 M übersteigenden Beträge von 475,60 M bzw. 139,30 M, die dem Kläger für die Zeit vom 12. April 1967 an ebenfalls als Lohn (Gehalt) zugesprochen wurden, beruhen die Entscheidungen des Kreisgerichts und des Bezirksgerichts jedoch auf einer unzutreffenden rechtlichen Würdigung des ausreichend aufgeklärten Sachverhalts. Beide Gerichte haben die Wirkung der Kündigung, die von der Verklagten am 11. April 1967 mündlich ausgesprochen und durch ihr dem Kläger am 15. April 1967 zugegangenes Schreiben vom 12. April 1967 bestätigt wurde, verkannt. Nach Auffassung des Kreisgerichts war die Kündigung wegen der ihr anhaftenden Mängel rechtsunwirksam und das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsrechtsverhältnis durch die anderweitige Arbeitsaufnahme des Klägers am 5. Juni 1967 beendet worden, wogegen die Kündigung nach Auffassung des Bezirksgerichts wirksam war und die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses am 25. April 1967 herbeigeführt hat. Beide Auffassungen entsprechen nicht dem geltenden Recht.

Entgegen der Auffassung des Kreisgerichts war die Kündigung trotz der ihr anhaftenden rechtlichen Mängel wirksam geworden, weil es der Kläger unterlassen hatte, gemäß § 36 GBA innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Zugang des Kündigungsschreibens in einem arbeitsrechtlichen Verfahren die Feststellung ihrer Rechtsunwirksamkeit zu beantragen. Insoweit ist die Rechtsauffassung des Bezirksgerichts nicht zu beanstanden. Das Bezirksgericht hat jedoch nicht nur die mit dem 16. April 1967 beginnende allgemeine, 14tägige Kündigungsfrist gemäß § 31 Abs. 5 Satz 1 GBA außer acht gelassen, sondern auch übersehen, daß gemäß Abschn. II Ziff. 2.2. des Rahmenkollektivvertrags als Sonderregelung im Sinne des § 31 Abs. 5 Satz 3 GBA die Kündigungsfrist für den Kläger als Leiter der pflanzlichen Produktion (Agronom) drei Monate beträgt. Durch die dem Kläger am 15. April 1967 zugegangene schriftliche Kündigung konnte das Arbeitsrechtsverhältnis folglich erst am 15. Juli 1967 beendet werden. Die dreimonatige Kündigungsfrist ist jedoch zulässigerweise durch eine Vereinbarung der Parteien verkürzt worden, die durch schlüssiges Verhalten — die anderweitige Arbeitsaufnahme des Klägers und die in der Erklärung der Verklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Kreisgericht am