

Aktenzeichen: 2 AZR 246/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 5. Juli 1984

- 2 AZR 246/83 -

I. Arbeitsgericht

Siegen

Urteil vom 30. November 1982

- 3 Ca 1340/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamm

Urteil vom 23. März 1983

- 2 Sa 136/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Wiedereinstellungsanspruch gem. Sozialplan und Wartezeit

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Wartezeit; BetrVG 1972 § 112 Abs. 1;
BGB § 133

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 246/83

2 Sa 136/83 Hamm

Verkündet am

5. Juli 1984

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juli 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhlsler und



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und
Dr. Bensinger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. März
1983 - 2 Sa 136/83 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der
Revision, an das Landesarbeitsgericht zurück-
verwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer or-
dentlichen Kündigung.

Der am 5. August 1932 geborene Kläger ist türkischer
Staatsangehöriger, verheiratet und hat vier Kinder, von denen ein
Kind noch minderjährig ist.

Der Kläger war als Kranfahrer bei der Beklagten zunächst vom
15. Februar 1973 bis zum 16. Januar 1978 im Werk N
beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete wegen Urlaubsüber-
schreitung des Klägers durch Kündigung der Beklagten. Am 17. Mai



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1978 wurde der Kläger von der Beklagten erneut als Kranfahrer eingestellt und im Werk G eingesetzt. Sein Stundenlohn betrug zuletzt 12,70 DM brutto.

Im Rahmen personeller Anpassungsmaßnahmen aufgrund der Krise in der Stahlindustrie wurde dieses Arbeitsverhältnis von der Beklagten mit Schreiben vom 22. Juli 1981 zum 21. August 1981 gekündigt. Zur Begründung der Kündigung führte die Beklagte an, für den Kläger keine betrieblichen Einsatzmöglichkeiten mehr zu haben. Der Kläger, der gegen die Entlassung keine gerichtlichen Schritte unternahm, erhielt gemäß Nr. 2.2 des von der Beklagten mit den Betriebsräten der Werke N und G am 2. Juni 1981 vereinbarten Sozialplanes II ("Sozialplan-Freisetzung") eine Abfindung in Höhe von 9.360,-- DM.

Der Sozialplan sieht in Nr. 4 ferner einen Wiedereinstellungsanspruch vor. Nr. 4 des Sozialplanes lautet:

4. Wiedereinstellung

4.1 Wiedereinstellungsanspruch

Die nach diesem Sozialplan entlassenen Arbeitnehmer haben bei erfolglosen Vermittlungsversuchen durch die Arbeitsverwaltung nach 12 Monaten einen unwiderruflichen Einstellungsanspruch für eine vergleichbare Tätigkeit zu mindestens den gleichen arbeitsvertraglichen Bedingungen wie sie zum Zeitpunkt ihrer Kündigung bestanden haben.

Bei Vermittlung durch die Arbeitsverwaltung kann der Wiedereinstellungsanspruch bis max. 24 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei K geltend gemacht werden, sofern das in der Zwischenzeit aufgenommene Arbeitsverhältnis als nicht gleichwertig angesehen wird.

Der Antrag auf Wiedereinstellung muß spätestens 4 Wochen vor dem Wiedereinstellungstermin geltend



-4-

gemacht werden.

Die Zustimmung des Betriebsrates für die Wiedereinstellung gilt mit Abschluß dieses Sozialplanes als erteilt.

Vom Zeitpunkt der Wiedereinstellung an entfallen alle Leistungen nach diesem Sozialplan.

- 4.2 Der Wiedereinstellungsanspruch zu gleichen Arbeitsvertragsbedingungen beinhaltet, daß die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterbeschäftigung mit einer Tätigkeit haben, deren Arbeitsinhalte qualitativ mit denen übereinstimmen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorlagen.

Sofern die angebotene Tätigkeit nicht zusagt, können max. 2 weitere Tätigkeitsangebote unterbreitet werden.

Beim Wiedereintritt werden die gleichen materiellen Arbeitsvertragsbedingungen angeboten, die zum Zeitpunkt der Kündigung bestanden. Dies bezieht sich auf die tarifliche Einstufung sowie übertarifliche Lohn- und Gehaltsbestandteile und die Arbeitszeit. Sofern in der Zwischenzeit eine allgemeine Lohn- und Gehaltserhöhung stattgefunden hat, werden die neuen Tarif- und Effektivelohn zu Grunde gelegt. Für tarifliche Aufrückungen gilt die Unterbrechung als Beschäftigungszeit.

Die Zusage wird durch tarifvertragliche Regelungen befristet.

4.3 Dienstjahre

Die Zeit der Arbeitslosigkeit bis zu 12 Monaten wird als Dienstzeit angerechnet.

Zeiten der Unterbrechung nach 12 Monaten werden entsprechend Ziff. 4 der Betriebsvereinbarung über die Anrechenbarkeit von Dienstjahren behandelt, wobei die 12-Monatsfrist gemäß Abs. 1 auf die 2-Jahresfrist angerechnet wird.

4.4 Jahresabschlußvergütung

Nach Wiedereintritt wird die Jahresabschlußvergütung anteilig gewährt.

4.5 Jahresurlaub

Der Jahresurlaub wird im Jahr des Wiedereintritts anteilig gewährt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger, der vom 22. August 1981 bis 22. April 1982 arbeitslos war und im Anschluß daran durch Vermittlung des Arbeitsamtes eine neue Tätigkeit bei der Firma L Faser-technik in Scheuerfeld als Hilfsarbeiter mit einem Stundenlohn von 10,80 DM brutto fand, machte mit Schreiben vom 20. Juli 1982 unter Bezugnahme auf den Sozialplan seine Wiedereinstellung bei der Beklagten ab 22. August 1982 geltend. Mit dem Hinweis, der Kläger habe bei seinem Ausscheiden am 21. August 1981 auf einen Wiedereinstellungsanspruch verzichtet, lehnte die Beklagte zunächst eine Einstellung des Klägers ab. Erst nachdem der Kläger mit Anwaltsschreiben vom 29. Juli 1982 einen solchen Verzicht bestreiten ließ und auf seine Wiedereinstellung beharrte, erklärte sich die Beklagte bereit, ihn am 21. August 1982 wieder als Kranfahrer einzustellen.

Am 17. August 1982 sprach der Kläger bei dem Personalsachbearbeiter D vor, der ihn zur Vorlage der Arbeitspapiere aufforderte. Der Kläger erklärte daraufhin, daß sich die Arbeitspapiere noch bei seinem jetzigen Arbeitgeber befänden. Noch am 17. August 1982 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis bei der Firma L zum 19. August 1982 und übergab der Beklagten am 20. August 1982 eine Ersatzbescheinigung für die Lohnsteuerkarte.

Die Beklagte stellte daraufhin den Kläger mit Wirkung vom 23. August 1982 erneut als Kranfahrer im Werk G ein, und zwar mit der Maßgabe, daß das Arbeitsverhältnis während einer Probezeit von vier Wochen mit einer Frist von drei Tagen und ab



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-6-

der fünften Woche mit den tariflichen Kündigungsfristen gelöst werden kann. Die Einstellung und die Einstellungsbedingungen bestätigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 23. August 1982.

Nachdem der Werksarzt in der auf Veranlassung der Beklagten am 24. August 1982 durchgeführten Eignungsuntersuchung zu dem Ergebnis gekommen war, daß der Kläger weder hüttentauglich noch als Kranfahrer oder für schwere Arbeiten mit Hitze-, Rauch-, Staub- oder Gaseinwirkungen geeignet sei und auch nicht in Nachtschichten eingesetzt werden könne, teilte die Beklagte dem Kläger nach einem zuvor mit ihm darüber geführten Gespräch mit Schreiben vom 1. September 1982 mit, daß sie keine Einsatzmöglichkeit für ihn habe und ihn deshalb mit sofortiger Wirkung von der Arbeit freistelle. Dem Betriebsrat des Werkes G gab sie mit Schreiben gleichen Datums ihre Absicht bekannt, dem Kläger wegen der gesundheitsbedingten fehlenden Einsatzmöglichkeiten außerordentlich fristlos und vorsorglich auch ordentlich fristgemäß zu kündigen. Dagegen erhob der Betriebsrat unter dem 2. September 1982 Bedenken bzw. Widerspruch und beharrte trotz Gegenvorstellung der Beklagten mit Schreiben vom 6. September 1982 auf seiner ablehnenden Stellungnahme. Gleichwohl kündigte die Beklagte dem Kläger mit dem ihm am 9. September 1982 zugegangenen Schreiben vom 7. September 1982 unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist zum 24. September 1982 das Arbeitsverhältnis.

Mit der am 14. September 1982 erhobenen Klage wendet sich



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



der Kläger gegen die Kündigung und macht geltend, die Kündigung sei sozialwidrig, da es an personenbedingten Gründen fehle. Die Feststellung des werksärztlichen Dienstes, für die Tätigkeit eines Kranfahrers nicht geeignet zu sein, sei unzutreffend. Obwohl er erst am 23. August 1982 wiedereingestellt worden sei und er somit die sechsmonatige Wartefrist gemäß § 1 Abs. 1 KSchG nicht erfüllt habe, finde das Kündigungsschutzgesetz gleichwohl Anwendung. Es müsse nämlich berücksichtigt werden, daß er zuvor vom 17. Mai 1978 bis zum 21. August 1981 bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei und zwischen diesem und dem neuen Arbeitsverhältnis ein enger sachlicher Zusammenhang bestehe. Die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vom 22. August 1981 bis zum 23. August 1982 sei daher unschädlich. Nach den im Sozialplan getroffenen Regelungen sei zudem von einem stillschweigenden Verzicht auf die sechsmonatige Wartezeit auszugehen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 7. September 1982 nicht aufgelöst worden ist, sondern unverändert fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, auf den allgemeinen Kündigungsschutz könne sich der Kläger nicht berufen, da ein Verzicht auf die Zurücklegung der sechsmonatigen Wartezeit für den Fall der Wiedereinstellung nicht erfolgt sei. Ebensowenig könne wegen der Länge der Unterbrechung von einem Jahr die frühere Beschäftigungszeit auf die Wartefrist



angerechnet werden. Abgesehen davon habe sie für die Kündigung auch einen sozialen Rechtfertigungsgrund gehabt. Aufgrund der werksärztlichen Beurteilung habe sie den Kläger weder als Kranführer noch anderweitig einsetzen können. Der Kläger habe ihr auch verschwiegen, daß er zwischenzeitlich bereits ein anderes Arbeitsverhältnis gefunden hatte. Rein vorsorglich fechte sie daher ihre Zusage vom 5. August 1982 auf Wiedereinstellung des Klägers wegen Irrtums und arglistiger Täuschung an.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, durch die fristgemäße Kündigung, zu der der Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG ordnungsgemäß angehört worden sei, sei das zwischen den Parteien am 23. August 1982 neu begründete Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 24. September 1982 wirksam aufgelöst worden. Eine Rechtsunwirksamkeit der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit im Sinne von § 1 Abs. 1 KSchG sei nicht gegeben, da das Kündigungs-



schutzgesetz mangels Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit keine Anwendung finde. Auf das frühere Arbeitsverhältnis, das vom 17. Mai 1978 bis zum 21. August 1981 mit der Beklagten bestanden habe, könne sich der Kläger wegen der langen Unterbrechung und des Fehlens eines engen sachlichen Zusammenhanges zwischen beiden Arbeitsverhältnissen nicht berufen. Auch aus dem Sozialplan vom 2. Juni 1981, auf den der Kläger zutreffend seinen Wiedereinstellungsanspruch stütze, folge nichts anderes. Im Sozialplan hätten die Betriebspartner zwar den Wiedereinstellungsanspruch festgelegt und geregelt, daß bei Wiedereinstellung die gleichen materiellen Arbeitsbedingungen und die Unterbrechung für tarifliche Aufrückungen als Beschäftigungszeit gelten sowie die Arbeitslosigkeit bis zu zwölf Monaten auf die Dienstzeit angerechnet werden solle, nicht aber die Frage der Berücksichtigung einer früheren Tätigkeit auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG. Das Fehlen einer solchen Klausel könne deshalb nur bedeuten, daß es insoweit bei der gesetzlichen Regelung und der hierzu ergangenen Rechtsprechung verbleiben solle. Auch eine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung der Parteien, daß der gesetzliche Kündigungsschutz nicht erst nach sechs Monaten, sondern schon zu Beginn der Wiederbeschäftigung einsetzen solle, liege nicht vor. Dagegen spreche nicht nur der Sozialplan selbst, sondern auch die Tatsache, daß die Parteien im Arbeitsvertrag vom 23. August 1982 eine vierwöchige Probezeit mit dreitägiger Kündigungsfrist vereinbart haben. Daraus ergebe sich deutlich, daß ein Wegfall der sechsmonatigen Wartezeit gerade nicht gewollt worden sei. Für einen Verstoß der Kündigung gegen §§ 242, 138 Abs. 1 und § 134 BGB sei nichts ersichtlich. Die Beklagte habe



aus sachlichem Grund, nämlich allein aufgrund der werksärztlichen Feststellung gekündigt, daß der Kläger wegen der gesundheitlichen Beschränkungen in ihrem Werk nicht einsetzbar sei.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt aus dem Sozialplan vom 2. Juni 1981, daß sich der nach Nr. 4 des Sozialplans wieder-eingestellte Arbeitnehmer nicht erst nach Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten, sondern sofort auf den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz berufen kann.

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht zunächst davon aus, daß die Kündigung nicht schon wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam ist. Aufgrund des von der Beklagten vorgelegten Schriftwechsels mit dem Betriebsrat ist, wie das Landesarbeitsgericht ausführt, die Ordnungsmäßigkeit des Anhörungsverfahrens nachgewiesen. Der Kläger hat diesen in der Klageschrift erhobenen Einwand danach auch nicht mehr weiterverfolgt.

2. Das Landesarbeitsgericht geht ersichtlich von einem Wiedereinstellungsanspruch des Klägers nach Nr. 4 des Sozialplanes vom 2. Juni 1981 aus. Das ist auch zutreffend und ergibt sich unmittelbar aus Nr. 4.1 des Sozialplans. Der Umstand, daß der Kläger zwischenzeitlich bei der Firma L eine Arbeit gefunden hatte, steht dem Wiedereinstellungsanspruch nicht entgegen. Denn der Wiedereinstellungsanspruch besteht bis maximal



24 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten auch dann, wenn durch Vermittlung der Arbeitsverwaltung ein anderweitiges Arbeitsverhältnis eingegangen wurde, dieses aber nicht als gleichwertig angesehen werden kann. Letzteres war vorliegend der Fall. Der Kläger war bei der Firma L nur als Hilfsarbeiter und mit einem geringeren Lohn beschäftigt. Abgesehen davon, daß der Kläger sein Zwischenarbeitsverhältnis bei der Firma L der Beklagten nicht, jedenfalls nicht arglistig verschwiegen hat, greift schon deshalb die von der Beklagten erklärte vorsorgliche Anfechtung der Einstellungszusage gemäß Schreiben an den Anwalt des Klägers vom 4. August 1982 wegen Irrtums und arglistiger Täuschung nicht durch.

3. Soweit das Landesarbeitsgericht, das zutreffend die höchststrichterliche Rechtsprechung zur Frage des Einflusses einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses auf die Wartezeit gemäß § 1 Abs. 1 KSchG darlegt, den Sozialplan vom 2. Juni 1981 dahingehend interpretiert, daß der wiedereingestellte Arbeitnehmer erneut die sechsmonatige Wartefrist erfüllen muß, um sich auf das Kündigungsschutzgesetz berufen zu können, kann dem nicht gefolgt werden. Das Landesarbeitsgericht orientiert sich ausschließlich am reinen Wortlaut und berücksichtigt nicht den Sinn und Zweck der Sozialplanregelung.

a) Der Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) und bezüglich seines normativen Teils wie ein Tarifvertrag auszulegen (BAG Urteil vom 27. August 1975 - 4 AZR 454/74 - AP Nr. 2 zu



§ 112 BetrVG 1972). Maßgebend sind mithin die Regeln über die Auslegung von Gesetzen (BAG 27, 187). Auszugehen ist vom objektiven Inhalt der getroffenen Regelung, jedoch darf hierbei nach § 133 BGB nicht an dem buchstäblichen Sinn des Wortlauts gehaftet werden. Zu erforschen ist der wirkliche Wille, d.h. der von den Betriebsparteien verfolgte und der in der Betriebsvereinbarung (Sozialplan), wenn auch nur unvollkommen zum Ausdruck gebrachte Zweck ist zu berücksichtigen (BAG 7, 81; 18, 278). Eine Betriebsvereinbarung (Sozialplan) unterliegt der gerichtlichen Billigkeitskontrolle (BAG 22, 252; 23, 257; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 77) und ist so auszulegen, wie sie bei verständiger Würdigung der beiderseitigen Interessen verstanden werden kann. In Zweifelsfällen ist das soziale Ergebnis ein gewichtiger Auslegungsmaßstab (zur Auslegung vgl. Dietz/Richardi, aaO, Rz 151 ff.; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 20 ff.; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 77 Rz 24, 73; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 77 Rz 30; GK-Thiele, BetrVG, 3. Bearb., § 77 Rz 187 ff.; Stege/Weinspach, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Rz 26 ff., jeweils mit zahlreichen weiteren Schrifttums- und Rechtsprechungsnachweisen).

b) Bei Zugrundelegung dieser Auslegungsgrundsätze kann – und zwar ohne auf Billigkeitserwägungen zurückgreifen zu müssen – der Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die in der Revisionsinstanz voll überprüfbar ist (Dietz/Richardi, aaO, Rz 155; Galperin/Löwisch, aaO, Rz 23; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, Rz 73; GK-Thiele, aaO, Rz 202), nicht gefolgt werden.



Einzuräumen ist, daß der reine Wortlaut mehr für die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung zu sprechen scheint und es wünschenswert gewesen wäre, wenn die Betriebspartner die Frage der Wartezeit bei einer Wiedereinstellung ausdrücklich geregelt hätten. Es hätte genügt zu bestimmen, daß der wiedereingestellte Arbeitnehmer tatsächlich und rechtlich so zu behandeln ist, als wäre das Arbeitsverhältnis nie unterbrochen worden, und wenn nur die Ausnahmen hiervon näher geregelt worden wären wie etwa die Anrechnung der Dienstzeit, anteilige Gewährung der Jahresabschlußvergütung oder des Jahresurlaubs. Aus dem Schweigen bzw. der nicht ausdrücklichen Regelung dieser Frage kann jedoch nicht geschlossen werden, daß die Wartezeit bei Wiedereinstellung erneut zu erfüllen ist. Das Gegenteil ist vielmehr aus der Sozialplanregelung herauszulesen. Bei Berücksichtigung des Gesamtzusammenhanges sowie des Sinnes und des Zweckes der Sozialplanregelung muß angenommen werden, daß die Betriebspartner es gleichsam als selbstverständlich angesehen haben, daß der wiedereingestellte Arbeitnehmer nicht erneut die Wartezeit erfüllen muß. Dafür spricht beispielsweise Nr. 4.2 der Sozialplanregelung. Dort heißt es, der Wiedereinstellungsanspruch zu gleichen Arbeitsvertragsbedingungen beinhaltet, daß die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterbeschäftigung mit einer Tätigkeit haben, deren Arbeitsinhalte qualitativ mit denen übereinstimmen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorlagen. Den freigesetzten Arbeitnehmern sollte durch die Wiedereinstellungsregelung unter den im Sozialplan näher genannten Voraussetzungen (Arbeitslosigkeit, schlechteres Arbeitsverhältnis) innerhalb eines bestimmten Zeitraumes die Möglichkeit geboten



werden, wieder in das frühere Arbeitsverhältnis (oder gleichwertiges Arbeitsverhältnis) - und zwar, wie die verschiedenen Regelungen ausweisen, unter Wahrung der früheren Rechtsposition - einzurücken, das aufgrund der besonderen wirtschaftlichen Situation der Beklagten unfreiwillig aufgegeben werden mußte. Der Arbeitnehmer soll, wenn er will und wenn die genannten Voraussetzungen erfüllt sind, wieder seine bisherige Existenzgrundlage erhalten. Insoweit ist die rechtliche Situation in etwa mit einem Arbeitnehmer vergleichbar, der nach einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses die Arbeit im Betrieb wieder aufnimmt. Der Wiedereinstellungsanspruch schließt zwar eine Kündigung nicht aus, jedoch würde es diesem Grundgedanken, der sich aus der Gesamteregelung unabweisbar ergibt, widersprechen, wenn sich der wiedereingestellte Arbeitnehmer der Gefahr einer sofortigen Kündigung ausgesetzt sähe und sich erst wieder erneut einen Kündigungsschutz erwerben müßte. Der unwiderrufliche Wiedereinstellungsanspruch wäre, weil ohne Kündigungsschutz, wertlos und würde ins Leere gehen. Es liegt auf der Hand und ergibt sich ohne weiteres aus Sinn und Zweck der Wiedereinstellungsregelung, daß die Betriebspartner an eine so zweifelhafte "Wohltat" nicht gedacht haben können. Die Sozialplanregelung ist bei interessengerechter Auslegung und der sozialen Zielsetzung demnach nur so zu verstehen, daß der gesetzliche Kündigungsschutz nicht erst nach sechs Monaten, sondern schon zu Beginn der Wiederbeschäftigung einsetzen soll. Die erneute Erfüllung der Wartezeit ist nicht erforderlich.

III. Das Landesarbeitsgericht hätte daher bei richtiger Auslegung der Sozialplanregelung über die Wiedereinstellung die Kün-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-15-

digung des Klägers unter Kündigungsschutzrechtlichen Aspekten prüfen müssen. Das ist nicht geschehen, so daß - da diese Prüfung der Senat nicht vornehmen kann - das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden muß. Das Landesarbeitsgericht wird prüfen und die erforderlichen Feststellungen treffen müssen, ob die Kündigung des Klägers im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist. Es wird hierbei insbesondere beachten und prüfen müssen, ob das werksärztliche Untersuchungsergebnis zutrifft und der Kläger für eine Verwendung bei der Beklagten aus gesundheitlichen Gründen nicht geeignet ist.

IV. Auf die Revision war daher, ohne daß es auf das weitere Vorbringen der Parteien ankam, wie geschehen zu entscheiden.

Dr. Röhsler
zugleich für den in Urlaub
befindlichen Vorsitzenden
Richter Hillebrecht

Triebfürst

Thieß

Dr. Bensinger



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)