

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Wartezeit; BGB § 622; AngKSchG § 2;
BUrlG § 4

Leitsätze:

Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sind die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Dabei kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie auf die Art der Weiterbeschäftigung an. Ob auch die Zeit der Unterbrechung anzurechnen ist, bleibt offen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

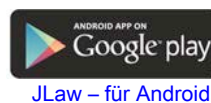
Aktenzeichen: 2 AZR 470/75

Urteil des BAG vom 6. Dezember 1976

LAG Düsseldorf



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



2 AZR 470/75

11 (12) Sa 1038/73 Düsseldorf

Urteilstenor zugestellt
am 6. Dezember 1976

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

Entscheidungsgründe berichtigt
durch Beschluß vom 8. September 1977
Kassel, den 9. September 1977

Geschäftsstelle des 2. Senats
gez. Lohne, Reg.Insp.

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 11. November 1976 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht
und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Fink und
Dr. Bächle für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
25. Juni 1974 - 11 (12) Sa 1038/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung - auch über die Kosten der Revision -
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten vom 21. August 1972 bis zum 18. Februar 1973 und vom 22. Februar 1973 bis zum 22. Juni 1973 als Maschinenschlosser auf auswärtigen Baustellen beschäftigt. Das erste Arbeitsverhältnis wurde durch eine fristgemäße Kündigung der Beklagten wegen Arbeitsmangels zum 18. Februar 1973 beendet. Bei seinem Ausscheiden bat der Kläger darum, ihn weiter zu beschäftigen, wenn wieder ein ausreichender Auftragsbestand vorhanden sei. In dem Zeugnis, das ihm die Beklagte am 20. Februar 1973 erteilte, gab sie u.a. an, das Arbeitsverhältnis sei bedingt durch die schlechte Auftragslage für Montageschlosser im gegenseitigen Einverständnis gelöst worden. Die Arbeitsmoral des Klägers, seine Umsicht und sein selbständiges Arbeiten sei ein Vorbild für ihre anderen Arbeitnehmer gewesen.

Nachdem die Beklagte einen zusätzlichen Auftrag erhalten hatte, sandte sie am 21. Februar 1973 an den Kläger ein Telegramm, in dem sie ihn sinngemäß um Arbeitsaufnahme nach seinem sofortigen Anruf bat. Der Kläger wandte sich daraufhin an die Beklagte und wurde am 22. Februar 1973 wieder als Maschinenschlosser eingestellt. Die Parteien unterzeichneten am 23. Februar 1973 einen neuen Arbeitsvertrag, der bis auf einen höheren Stundenlohn dieselben Bedingungen enthielt wie der erste Vertrag.

Am 9. Juni 1973 ging dem Kläger ein Schreiben der Beklagten zu, in dem sie eine Kündigung zum 22. Juni 1973 aussprach und diese damit begründete, daß er sich wiederholt geweigert habe, angeordnete dringende Überstunden zu leisten.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei und über den 22. Juni 1973 hinaus fortbestehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und hilfsweise begehrt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Sie hat vorgetragen, dem Kläger stehe nicht der Schutz des § 1 KSchG zu.

- 3 -



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



- 3 -

Bei seiner zweiten Einstellung sei nicht die Fortsetzung des zuvor wirksam beendeten ersten Arbeitsverhältnisses vereinbart, sondern bewußt ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen worden. Der Kläger habe schon während seiner früheren Beschäftigung mehrfach Überstunden verweigert. Er sei deswegen nur im Vertrauen auf seine Zusicherung erneut beschäftigt worden, künftig die von ihr angeordneten erforderlichen Überstunden zu verrichten. Dieses Versprechen habe er jedoch nicht gehalten.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt, weil er bereit gewesen sei, notwendige Mehrarbeit zu leisten. Er habe die persönlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt. Vor seiner Weiterbeschäftigung ab 22. Februar 1973 sei vereinbart worden, daß das frühere Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden solle. Die Beklagte habe ihm auch zugesichert, das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld so zu berechnen, als wenn das Arbeitsverhältnis seit dem 18. August 1973 ununterbrochen fortbestanden habe. Sie sei auch von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgegangen, indem sie ihm seine alte Stammnummer und sein früheres Werkzeug belassen und keine Urlaubsabgeltung, sondern im Sommer 1973 einen zusammenhängenden Urlaub gewährt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Kündigungsschutzklage weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

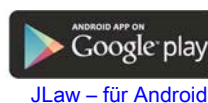
1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger könne sich nicht auf den allgemeinen Kündigungsschutz des § 1 KSchG berufen. Sein Arbeitsverhältnis habe bei Ausspruch der Kündi-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

gung im Juni 1973 noch nicht länger als sechs Monate ohne Unterbrechung bestanden. Die Wartezeit für den Erwerb des Kündigungsschutzes habe mit der am 22. Februar 1973 erfolgten zweiten Einstellung des Klägers erneut begonnen. Ein innerer Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis genüge nicht. Treu und Glauben könnten es nur dann rechtfertigen, trotz Unterbrechung von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis auszugehen, wenn das die Interessenlage der Parteien erfordere. Das treffe im Streitfall nicht zu, weil die Beklagte ein Interesse an der erneuten Erprobung des Klägers gehabt habe; denn sie habe sichergehen wollen, daß der Kläger künftig notwendige Überstunden leisten werde. Für die Behauptung, es sei ausdrücklich vereinbart worden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, sei der Kläger beweisfällig geblieben. Auch wenn die Weiterbeschäftigung möglicherweise im Interesse beider Parteien gelegen habe, fehlten überzeugende Anhaltspunkte dafür, daß eine solche Abrede stillschweigend getroffen worden sei.

2. Das angefochtene Urteil beruht damit auf der im Schrifttum überwiegend vertretenen Auffassung, wonach bei einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erneut läuft, sofern der Arbeitnehmer nicht im unmittelbaren zeitlichen Anschluß an das erste Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt wird oder die Parteien eine Anrechnung der Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart haben. Das soll auch dann gelten, wenn zwischen dem ersten und dem zweiten Arbeitsverhältnis ein enger sachlicher Zusammenhang besteht (vgl. Adomeit, AR-Blattei, Kündigungsschutz I, Der allgemeine Kündigungsschutz Abschn. B I 3 bb; Herschel-Steinmann, Kündigungsschutzgesetz, 5. Aufl., 1961, § 1 Anm. 32; Herschel, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Aufl., § 1 Anm. 35 - 36; Maus, Kündigungsschutzgesetz, § 1 Rdnr. 56; a.A.: Rohlfing-Rewolle, Kündigungsschutzgesetz, § 1 Anm. 13, die zur Auslegung des § 1 Abs. 1 KSchG auf § 4 BUrlG verweisen).

- 5 -



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



3. Diese Auslegung der Worte "ohne Unterbrechung" im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG ist zu sehr dem Buchstaben des Gesetzes verhaftet und berücksichtigt nicht genügend den Zweck der Wartezeit und deren Bedeutung in anderen Gesetzen wie in § 2 AngKSchG, § 4 BUrlG und § 622 Abs. 2 BGB.

a) Bis zur Änderung des § 1 Abs. 1 KSchG durch das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBI. I S. 1106) kam es nicht darauf an, ob der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses sondern die tatsächliche Beschäftigung ununterbrochen länger als sechs Monate andauert hatte (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Wartezeit und das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk vorgesehene Urteil des Senates vom 23. September 1976 - 2 AZR 309/75). Schon für die frühere Fassung war anerkannt, daß der Begriff "ohne Unterbrechung" nicht überspannt werden durfte und nicht rein formal auszulegen war (vgl. BAG, aaO, und Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Bd. I, § 64 III 5, S. 633). Verhältnismäßig kurzfristige Unterbrechungen der tatsächlichen Beschäftigung sollten vielmehr unschädlich sein. Entscheidend war eine wirtschaftliche und soziologische Betrachtung (vgl. zu den Voraussetzungen des ununterbrochenen Bestandes des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 4 BUrlG Boldt-Röhsler, BUrlG, 2. Aufl., § 4 Anm. 26; Siara, BUrlG, § 4 Anm. 5).

b) Diese Rechtslage ist durch die Neufassung des § 1 Abs. 1 KSchG allerdings insoweit geändert worden, als nicht mehr auf die ununterbrochene Beschäftigung, sondern auf den ununterbrochenen rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abzustellen ist. Diese Änderung ist vorgenommen worden, weil die tatsächliche Beschäftigung häufig durch Krankheit, Urlaub und andere Anlässe unterbrochen wird und es deshalb unsicher war zu beurteilen, wann der Arbeitnehmer im konkreten Fall seine Arbeitsleistung nur für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit nicht erbracht hatte (vgl. die Begründung des Regierungsentwurfes zum Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz, BT-Drucksache V/3913 in Anlagen-Band 128 S. 8 zu Artikel 1 Nr. 1).



- 6 -

Der Begründung des Gesetzes ist darüber hinaus jedoch nicht zu entnehmen, daß die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Rechtsgrundsätze völlig abgeändert werden sollten und jetzt jede Unterbrechung des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses zu einer Beendigung der Wartezeit führt. Eine so weitgehende Absicht des Gesetzgebers ist nicht anzunehmen, weil durch die Neufassung des § 1 Abs. 1 KSchG im übrigen der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses wesentlich verstärkt worden ist, indem der Erwerb des Kündigungsschutzes nach Ablauf der Wartezeit auch dann eintritt, wenn der Arbeitnehmer wegen Erkrankung seinen Dienst zunächst nicht aufnehmen kann oder für längere Zeit ausfällt (vgl. Hueck, aaO, § 1 Anm. 31). Der frühere Zweck der Wartezeit, es dem Arbeitgeber zu ermöglichen, den Arbeitnehmer zunächst zu erproben, ist dadurch weitgehend entfallen (vgl. das Urteil des Senates vom 23. September 1976 - aaO).

c) Der Gesetzgeber hat trotz dieser Verbesserung des Kündigungsschutzes zwar die Worte "ohne Unterbrechung" nicht gestrichen. Daraus lassen sich aber für die Auslegung keine entscheidenden Folgerungen ziehen. Die insoweit unverändert gebliebene Fassung des § 1 Abs. 1 KSchG stellt nur ausdrücklich eine an sich selbstverständliche Voraussetzung heraus, die auch bei einer dem § 4 BUrlG entsprechenden anderen Fassung im Grundsatz erfüllt sein müßte (vgl. Dersch-Neumann, BUrlG, 4. Aufl., § 4 Anm. 48). Dieses Erfordernis wird durch den ungeschriebenen und bei den Beratungen des Bundesurlaubsgesetzes ausdrücklich anerkannten Grundsatz ergänzt und eingeschränkt, daß nicht jede Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für die Wartezeit von Bedeutung ist (vgl. den Bericht des Ausschusses für Arbeit, BT-Drucksache IV/785 zu § 4 BUrlG; Dersch-Neumann, aaO, § 4 Anm. 47).

d) Die vom Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der herrschenden Lehre vertretene Auffassung würde zudem dazu führen, daß die Wartezeit im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG anders zu bestimmen ist als bei den vergleichbaren Regelungen in § 2 AngKSchG, § 622 Abs. 2 BGB und § 4 BUrlG, in denen die Rechts-

- 7 -



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



- 7 -

stellung des Arbeitnehmers ebenfalls von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig ist.

Nach § 2 AngKSchG richtet sich die Länge der Frist für die ordentliche Kündigung eines älteren Angestellten nach der Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger. Wird die Beschäftigung tatsächlich oder aufgrund einer vorübergehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterbrochen, dann sind die einzelnen Beschäftigungszeiten gleichwohl zusammenzurechnen, wenn zwischen ihnen nach Lage der Umstände ein enger innerer Zusammenhang besteht, wobei insbesondere der soziale Zweck des Angestelltenkündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen ist (vgl. RAG, ARS 17, 270 [271] - mit weiteren Nachweisen aus der Rechtsprechung; ARS 32, 289 [294]; LAG Baden-Württemberg, AP Nr. 1 zu § 2 AngestelltenkündigungsgG; Kleen, Der ältere Angestellte im Arbeitsrecht, Hamburg 1956 S. 41-43; Molitor, Die Kündigung, 2. Aufl., S. 175; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl. Bd. I, § 49 III 4, S. 711-712).

Auch für die Kündigungsfristen älterer Arbeiter nach § 622 Abs. 2 BGB sind rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses dann unerheblich, wenn die mehreren Arbeitsverhältnisse in einem inneren Zusammenhang stehen (vgl. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 2. Aufl., S. 535; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2. Aufl., Rdnr. 51; LAG Düsseldorf vom 30. Juni 1970, DB 1970, 1935).

Ähnliche Grundsätze gelten auch für § 4 BUrtG, der den Erwerb des vollen Urlaubsanspruches von dem sechsmonatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses abhängig macht. Trotz teilweise im einzelnen voneinander abweichender Auffassungen besteht im Schrifttum zum Bundesurlaubsgesetz insoweit Übereinstimmung, daß zwar im allgemeinen nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei einer Neueinstellung die Wartezeit neu beginnt, diese Folge aber nicht bei jeder rechtlichen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses eintritt. Es kommt darauf an, wie lange die Unterbrechung andauert und ob und aus welchen Gründen sie vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer veran-

- 8 -



laßt worden ist (vgl. Boldt-Röhsler, aaO, § 4 Anm. 26, 33 und 34; Dersch-Neumann, aaO, § 4 Anm. 53; Kammann-Ziepke-Weinspach-Meisel, BUrlG, 3. Aufl., § 4 Anm. 9, die einen inneren Zusammenhang zwischen den mehreren Arbeitsverhältnissen verlangen).

4. Wie der Senat bereits in dem Urteil vom 23. September 1976 (aaO) ausgeführt hat, ist der in § 1 Abs. 1 KSchG verwendete Begriff des ununterbrochenen Bestandes des Arbeitsverhältnisses ebenso zu verstehen wie der Begriff der Betriebszugehörigkeit in anderen Vorschriften. Für die in der früheren Entscheidung offengelassene Frage, ob auch rechtliche Unterbrechungen, die nur einige Tage andauern, für den Ablauf der Wartezeit unschädlich sind, gelten folgende Grundsätze:

a) Im Interesse der Einheit der Rechtsordnung ist es nicht nur wünschenswert, sondern geboten, den Einfluß von rechtlichen Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses auf den Ablauf der Wartezeit des § 1 KSchG nicht anders zu behandeln, als für die Wartezeit nach § 2 AngKSchG, § 622 Abs. 2 BGB und § 4 BUrlG. Es leuchtet nicht ein, weshalb bei der Berechnung der Wartezeit für den Erwerb des allgemeinen Kündigungsschutzes die Dauer früherer Arbeitsverhältnisse zunächst unberücksichtigt bleiben sollen, während sie später, wenn es um die längeren Kündigungsfristen für ältere Angestellte oder Arbeiter geht, doch anzurechnen sind. Eine solche unterschiedliche Auslegung von kündigungsrechtlichen Vorschriften, die den Schutz der Arbeitnehmer bezwecken, ist allein wegen des nicht übereinstimmenden Wortlautes sachlich nicht zu rechtfertigen.

b) Der Senat will keineswegs unverändert an seiner früheren Rechtsprechung zu § 1 Abs. 1 KSchG a.F. festhalten und eine Ausnahme von dem Grundsatz, daß das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bestanden haben muß, schon dann anerkennen, wenn der Arbeitnehmer bald nach seinem Ausscheiden wieder eingestellt wird. Die Dauer der Unterbrechung kann nicht allein maßgebend sein; dabei werden die Gründe für die Unterbrechung und die Art der Weiterbeschäftigung zu wenig beachtet (vgl. Boldt-Röhsler, aaO, § 4 Anm. 27). Als sachgerechte Lösung bietet sich an darauf abzustellen, ob zwischen den mehreren Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht und bei der Auslegung des

§ 1 Abs. 1 KSchG auf Rechtsprechung und Schrifttum zu § 2 AngKSchG zurückzugreifen. Das ermöglicht eine umfassende Abwägung der Interessen beider Parteien und der besonderen Umstände des jeweiligen Falles.

Bei der Prüfung, ob die Neueinstellung in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem zunächst beendeten Arbeitsverhältnis steht, ist die Dauer der Unterbrechung zwar ein wichtiger, aber nicht der allein ausschlaggebende Umstand. Von Bedeutung ist weiter, von welcher Partei und aus welchem Anlaß das Arbeitsverhältnis zuvor beendet worden ist und ob die weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers seiner früheren Stellung entspricht (vgl. RAG 32, 289 [295]; Kleen, aaO und Molitor, aaO).

c) Gegen diese fallbezogene Würdigung läßt sich nicht einwenden, der enge sachliche Zusammenhang sei ein unsicheres Merkmal und widerspreche dem vom Gesetzgeber mit der Neufassung des § 1 Abs. 1 KSchG erfolgten Bestreben, Rechtsunsicherheit zu vermeiden. Der Abschluß mehrerer in zeitlichem Abstand aufeinanderfolgender Arbeitsverträge kommt in der Praxis des Arbeitslebens weit seltener vor als die tatsächliche Unterbrechung der Beschäftigung. Bei derartigen Ausnahmen von der Regel wird durch Entscheidungen, die unbillige Ergebnisse vermeiden, die allgemeine Rechtssicherheit nicht gefährdet.

5. Im Streitfall liegen schon nach dem unstreitigen Sachverhalt ausreichende Anhaltspunkte für einen engen sachlichen Zusammenhang zwischen dem am 18. Februar 1973 beendeten und bereits am 22. Februar 1973 neu begründeten Arbeitsverhältnis der Parteien vor. Es ist deshalb unerheblich, daß das Landesarbeitsgericht eine Vereinbarung über die Anrechnung der Dauer des ersten Arbeitsverhältnisses nicht für erwiesen erachtet hat. Auf die von der Revision hiergegen erhobenen Rügen kommt es nicht an.

Der erforderliche enge und sachliche Zusammenhang zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen ergibt sich aus folgenden Umständen:



a) Das Arbeitsverhältnis ist nur für vier Tage unterbrochen worden, wobei noch zu berücksichtigen ist, daß sich die Beklagte bereits am 21. Februar 1973, dem dritten Tag der Unterbrechung, wegen einer Arbeitsaufnahme an den Kläger gewandt hat.

b) Die Kündigung zum 18. Februar 1973 ist wegen Arbeitsmangels und die erneute Einstellung des Klägers am 22. Februar 1973 erfolgt, nachdem die Beklagte einen Sonderauftrag erhalten hatte und damit der Kündigungsgrund weggefallen war.

c) Die Parteien waren sich schon beim Ausscheiden des Klägers grundsätzlich darüber einig, daß er bei einer besseren Auftragslage wieder eingestellt werden sollte. Darum hat der Kläger ausdrücklich gebeten und die Beklagte hat seinem Wunsch entsprochen, indem sie ihn mit Telegramm vom 21. Februar 1973 aufgefordert hat, sich sofort zur Arbeitsaufnahme zu melden. Nicht entscheidend ist, ob die Beklagte die erneute Einstellung des Klägers am 22. Februar 1973 auch in der Erwartung vorgenommen hat, der Kläger werde künftig alle angeordneten Überstunden leisten. Nachdem sie den Kläger zuvor nahezu sechs Monate lang erprobt und ihm in dem Zeugnis vom 20. Februar 1973 nicht nur fachliches Können, sondern auch eine vorbildliche Arbeitsmoral bescheinigt hatte, kann das der Beklagten vom Landesarbeitsgericht zugebilligte Interesse, den Kläger weiterhin zu erproben, den erforderlichen Zusammenhang zwischen den beiden Beschäftigungen nicht beseitigen.

d) Der Kläger ist am 22. Februar 1973 - von einer tariflich bedingten Erhöhung seines Lohnes abgesehen - zu den alten Bedingungen wieder eingestellt und beschäftigt worden.

6. Wegen des sachlichen Zusammenhanges zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen der Parteien ist jedenfalls die Dauer des ersten Arbeitsverhältnisses bei der Berechnung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG mit zu berücksichtigen. Es kann dahingestellt bleiben, ob auch die Zeit der kurzfristigen Unterbrechung mit einzubeziehen und damit von einem durchgehenden Arbeitsverhältnis ab 21. August 1972 auszugehen ist (vgl. zum Streitstand: Dersch-Neumann, aaO, § 4 Anm. 54 mit Nachweisen). Auch wenn die Wartezeit durch die Unterbrechung gehemmt und erst ab 22.

Februar 1973 fortgesetzt worden ist, bestand das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bei Ausspruch der Kündigung vom 9. Juni 1973 länger als sechs Monate, so daß die Voraussetzungen für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes erfüllt sind.

7. Da das Landesarbeitsgericht - von seinem Standpunkt aus folgerichtig - nicht geprüft hat, ob die Kündigung durch das Verhalten des Klägers bedingt und damit gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist, muß der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, weil noch tatsächliche Feststellungen darüber zu treffen sind, ob die von der Beklagten behaupteten Kündigungsgründe vorliegen.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Richter am Bundesarbeitsgericht
Dr. Jobs ist
erkrankt

Dr. Gröninger

Dr. Bächle

Fink



B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 8. September 1977 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom 6. Dezember 1976 werden gem. § 319 ZPO auf Seite 9 Zeile 22 von oben der Urschrift = Seite 9 Zeile 12 von oben der Ausfertigung wie folgt berichtigt:

Statt:

.....(vgl. RAG 32, 289 [295].....).....

muß es heißen:

.....(vgl. RAG, ARS 32, 289 [295].....).....

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Jobs

