

Aktenzeichen: 7 AZR 849/95
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 28. August 1996
- 7 AZR 849/95 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 19. Januar 1995
- 4 Ca 3100/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 20. September 1995
- 8 Sa 605/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag wegen gesicherter Rückkehrmöglich-
keit in ein früheres Arbeitsverhältnis

Gesetz:

BGB § 620; TVG § 4 Abs. 1; Zusatzvereinbarung über befristete
Arbeitsverhältnisse bei der Deutschen Welle vom 6. Dezember
1979 § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1; Protokollnotiz zur Tarifverein-
barung vom 6. Dezember 1979 über befristete Arbeitsverhält-
nisse Nr. 1

Leitsätze:

1. Bei der in der Nr. 1 der Protokollnotiz zur Tarifvereinba-
rung über befristete Arbeitsverhältnisse bei der Deutschen
Welle enthaltenen Regelung zum Befristungsgrund handelt es
sich um eine Abschlußnorm i.S.d. § 4 Abs. 1 TVG.

2. Ein vorübergehender Personalaustausch zwischen Arbeitge-
bern kann die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach den
für die Deutsche Welle geltenden Tarifbestimmungen rechtfer-
tigen, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis mit dem befriste-
ten Arbeitsverhältnis sozial vergleichbar ist, aus Anlaß der
Befristung nicht beendet wird und nach Beendigung des befri-
steten Arbeitsverhältnisses auch unverändert fortgesetzt wer-
den kann.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 849/95

8 Sa 605/95 Köln

Verkündet am
28. August 1996

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 28. August 1996 durch den Vorsit-
zenden Richter Dörner, den Richter Professor Dr. Steckhan



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Dr. Johannsen für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 20. September 1995 - 8 Sa 605/95 - aufgehoben. Der Rechtsstreit 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 !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis über den 9. April 1994 hinaus unbefristet fortbesteht.

Der Kläger ist mexikanischer Staatsangehöriger. Er war seit Oktober 1984 für die in Mexiko-City erscheinende Tageszeitung "unomasuno" zunächst als Redakteur und Reporter des Kultur-Resorts und seit 1987 als Privatsekretär des Herausgebers und Sekretär des Redaktionsrats tätig. Darüber hinaus verfaßte er wöchentlich Leitartikel sowie gelegentliche Reportagen, Interviews, Essays und Literaturkritik. Ab Januar 1987 arbeitete er außerdem als Dozent an der Universidad Iberoamericana in Mexico-City.

Auf Vermittlung eines Dritten setzte sich der Sprachdienstleiter des Programmbereichs Ibero-Lateinamerikanische Programme der Beklagten mit ihm in Verbindung und bot eine befristete Beschäftigung in Köln an. Dazu wurde vom Kläger die Vorlage einer Bescheinigung einer auf dem Mediensektor tätigen Institution ver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

langt. Daraus sollte hervorgehen, daß der Kläger nach Ablauf der Vertragszeit seine bisherige Beschäftigung wieder aufnehmen könne. Daraufhin legte der Kläger eine an die Beklagte in Köln gerichtete und von dem Subdirector Editorial y de Informacion Cultural unterzeichnete Erklärung der "unomasuno" vor, die eine Beschäftigung seit 1984 und eine Rückkehrmöglichkeit nach Beendigung seiner Verpflichtungen in der Bundesrepublik Deutschland bestätigte. Mit Arbeitsvertrag vom 14. April 1989 wurde der Kläger für die Zeit vom 10. April 1989 bis 9. April 1992 bei der Beklagten als Übersetzer und Sprecher eingestellt. Im Anschluß daran wurde er mit Arbeitsvertrag vom 20. Februar 1992 für die Zeit vom 10. April 1992 bis 9. April 1994 befristet als Übersetzer und Sprecher beschäftigt. Als Befristungsgrund war die erneute Freistellung vom Dienst durch die mexikanische Zeitung "unomasuno" vom 20. Dezember 1991 angegeben. Die an die Beklagte gerichtete und auf Anfrage des Klägers erstellte Erklärung wurde Bestandteil des Arbeitsvertrages. Darin bescheinigte die "unomasuno" ihr Einverständnis mit einer Vertragsverlängerung des Klägers bei der Deutschen Welle und bestätigte, daß sich der Kläger nach seiner Rückkehr bei ihr als Mitarbeiter wieder eingliedern könne.

In ihrem Arbeitsvertrag haben die Parteien die Geltung des Manteltarifvertrages der Deutschen Welle in seiner jeweils geltenden Fassung sowie der Zusatzvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse vom 6. Dezember 1979 (Zusatzvereinbarung) zu diesem Tarifvertrag vereinbart. Die für die Befristung von Ar-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beitsverträgen maßgebenden Bestimmungen der Zusatzvereinbarung lauten u.a. wie folgt:

"§ 1

Voraussetzung für die Befristung

- (1) Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist zulässig, wenn die Eigenart der Tätigkeit, die Besonderheit oder der vorübergehende Bestand des Arbeitsplatzes dies erfordern, oder wenn es dem ausdrücklich dargelegten, auf anerkennenswerten Gründen beruhenden Wunsch des Arbeitnehmers entspricht.

Die Voraussetzungen für die Befristung sind auch gegeben, wenn

1. Arbeitnehmer im Rahmen von Vereinbarungen zwischen der Deutschen Welle und anderen in- und ausländischen Institutionen, die auf dem Gebiet des Informationswesens tätig sind, für eine zeitlich begrenzte Tätigkeit bei der Deutschen Welle beurlaubt bzw. freigestellt worden sind.

... "

In der dazugehörenden Protokollnotiz zur Zusatzvereinbarung heißt es u.a.:

- "1.) Unter dem in § 1 (1), Ziff. 1 fixierten Begriff "Vereinbarungen" sind nicht nur offizielle Verträge, sondern auch andere schriftliche Abmachungen zu verstehen, durch welche ein Bewerber für eine vorübergehende Tätigkeit bei der Deutschen Welle freigestellt wird."

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die im Arbeitsvertrag vom 20. Februar 1992 getroffene Befristungsabrede genüge nicht den tarifvertraglichen Bestimmungen. Eine danach erforderliche schriftliche Abmachung liege nicht vor. Die Freistellungserklä-



rung bescheinige ihm lediglich die Möglichkeit einer Wiedereingliederung als freier Mitarbeiter. Zudem habe es sich um eine Gefälligkeitsbescheinigung gehandelt.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes, über den 9. April 1994 hinausgehendes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Befristung aus Gründen des Tarifrechts für wirksam. Nach den zur Personalakte gelangten Angaben des Klägers sowie nach dem Inhalt der Freistellungserklärung vom 20. Dezember 1991 habe sie davon ausgehen können, daß er nach Vertragsende eine gesicherte Rückkehrmöglichkeit im Sinne der Tarifbestimmung habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Die zulässige Revision ist begründet und führt zur Aufhebung und Zurückverweisung der Sache. Es bedarf weiterer Sachverhaltsfeststellungen des Landesarbeitsgerichts, um abschließend darüber entscheiden zu können, ob sich die Beklagte auf den im Arbeitsvertrag vom 20. Februar 1992 vereinbarten Befristungsgrund berufen kann und ob die Voraussetzungen für diesen Sachgrund gegeben sind.

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht nur den letzten zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag einer Befristungskontrolle unterzogen. Nach ständiger Senatsrechtsprechung ist bei mehreren aufeinanderfolgenden und vorbehaltlos geschlossenen Arbeitsverträgen nur die Wirksamkeit der Befristung des letzten Arbeitsvertrages zu prüfen (BAGE 71, 118, 123 = AP Nr. 2 zu § 57 b HRG, zu I 1 a der Gründe, m.w.N.). Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts haben die Parteien am 20. Februar 1992 einen Arbeitsvertrag geschlossen, für den kein Vorbehalt vereinbart war. Mit diesem Vertragsabschluß haben sie ihr durch Vertrag vom 14. April 1989 begründetes Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage gestellt.

II. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts genügt der im Arbeitsvertrag vereinbarte Befristungsgrund nicht den tarifvertraglichen Anforderungen. Die von der Zeitschrift "unomasuno" erteilte und für die Beklagte bestimmte Freistellungserklärung vom



20. Dezember 1991 ist keine schriftliche Abmachung im Sinne des § 1 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung und der Nr. 1 der Protokollnotiz.

1. § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 der Zusatzvereinbarung regelt die inhaltlichen Anforderungen eines tarifvertraglichen Sachgrundes. Die Tarifnorm knüpft die Befristung eines Arbeitsvertrags zum einen an fortbestehende arbeitsrechtliche Beziehungen zwischen dem einzustellenden Arbeitnehmer und dessen bisherigen Arbeitgeber. Aus der Formulierung "Arbeitnehmer" sowie "beurlaubt bzw. freigestellt" wird deutlich, daß eine Befristung nur zugelassen werden soll, wenn der Einzustellende als Arbeitnehmer bei einer auf dem Gebiet des Informationswesens tätigen Institution beschäftigt ist und die arbeitsvertragliche Beziehung infolge einer vorübergehenden Tätigkeit für die Beklagte nicht beendet wird, sondern ruht. Zum anderen verlangt die Tarifnorm auch eine Einigung der beteiligten Arbeitgeber über einen entsprechenden Personaleinsatz. Dieser vollzieht sich nach den in der Protokollnotiz zum Ausdruck gekommenen Vorstellungen der Tarifparteien üblicherweise auf der Grundlage offizieller Kooperationsabkommen. Diese regeln in allgemeiner Form eine Zusammenarbeit der Beklagten mit einer anderen auf dem Informationswesen tätigen Institution. Dazu gehört regelmäßig auch eine wechselseitig bekundete Bereitschaft, Mitarbeiter für eine begrenzte Zeit an den jeweiligen Vertragspartner abzuordnen, um dadurch einen Erfahrungsaustausch zwischen den Institutionen gezielt zu fördern. Zugleich bildet eine solche Vereinbarung eine hinreichende Gewähr dafür, daß der bisherige



Arbeitgeber mit Rücksicht auf das Abkommen und die darin geregelte Zusammenarbeit seine Verpflichtung zur weiteren Beschäftigung eines nur vorübergehend bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmers auch einhält.

2. § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 der Zusatzvereinbarung läßt die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht nur auf der Grundlage allgemeiner Vereinbarungen im Sinne von Kooperationsabkommen zu. Wie die Tarifparteien in der Nr. 1 der schriftlichen Protokollnotiz klargestellt haben, liegt unter den übrigen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 der Zusatzvereinbarung ein Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auch dann vor, wenn der vorübergehende Einsatz eines bei einem anderen Arbeitgeber arbeitsvertraglich gebundenen Arbeitnehmers bei der Beklagten auf der Grundlage einer einzelfallbezogenen Abmachung zwischen den beteiligten Arbeitgebern erfolgt. Wie die Tarifvertragsparteien anhand der in der Protokollnotiz gewählten Differenzierung zwischen Vereinbarung und Abmachung und der dazu erfolgten Klarstellung verdeutlicht haben, braucht es sich bei einer Abmachung nicht um ein auf Dauer angelegtes wechselseitiges Austauschverhältnis u.a. über den Einsatz von Mitarbeitern bei dem jeweils anderen Vertragspartner zu handeln. Es genügt, wenn zwischen der Beklagten und einer nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 der Zusatzvereinbarung geeigneten Institution ein Übereinkommen besteht, einen konkreten Mitarbeiter für eine zeitlich begrenzte Tätigkeit zugunsten der Beklagten von den bisherigen arbeitsvertraglichen Pflichten zu befreien und dessen Rückkehr durch eine Arbeitsplatzgarantie sicherzustellen. Das schützt die Beklagte auch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

davor, solche Arbeitnehmer befristet zu beschäftigen, die keine Rückkehrmöglichkeit im Sinne der Tarifbestimmung haben und deren bisheriger Arbeitgeber eine entsprechende Zusage nur gefälligkeitshalber bescheinigt.

3. Die danach erforderliche Einigung der beteiligten Arbeitgeber bedarf jedoch der Schriftform (§ 125 Satz 1, § 126 Abs. 1 BGB). Das haben die Tarifvertragsparteien im Wortlaut der Tarifnorm eindeutig zum Ausdruck gebracht. Die dabei gewählte Formulierung ist allgemein gebräuchlich, wenn ein Formzwang begründet werden soll (BAG Urteil vom 10. Juni 1988 - 2 AZR 7/88 - AP Nr. 5 zu § 1 BeschFG 1985, zu I 3 b aa der Gründe).

4. Die Freistellungserklärung vom 20. Dezember 1991 ist keine schriftliche Abmachung im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 der Zusatzvereinbarung und der Nr. 1 der Protokollnotiz. Eine dafür erforderliche Einigung zwischen der "unomasuno" und der Beklagten ist rechtswirksam nicht zustande gekommen. Ob der Beklagten mit der Freistellungserklärung ein Angebot auf Abschluß einer Abmachung im Sinne der Tarifvorschrift unterbreitet worden ist, bedarf keiner Entscheidung. Dieses Angebot hat die Beklagte nicht ausdrücklich angenommen. Auch ihre bei Vertragsabschluß mit dem Kläger abgegebenen und für diesen bestimmten Willenserklärungen lassen nicht erkennen, daß mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages zugleich eine Einigung mit der "unomasuno" über eine vorübergehende Abordnung des Klägers verbunden sein sollte. Ungeachtet dessen wäre eine Annahmeerklärung der "unomasuno" auch nicht zugegangen (§ 130 Abs. 1 BGB). Es spricht nichts dafür, daß der



Kläger berechtigt gewesen sein sollte, eine entsprechende Willenserklärung der Beklagten für die "unomasuno" in Empfang zu nehmen oder an sie zu übermitteln. Abgesehen davon fehlt es an der Einhaltung der tarifvertraglichen Schriftform. Schon aus diesem Grund kann sich die Beklagte nicht auf die Ausnahmegvorschrift des § 151 BGB berufen.

Eine Abmachung im Sinne der Tarifnorm ist auch nicht durch die an die "unomasuno" gerichtete Anfrage des Klägers auf Erteilung einer Freistellungserklärung zustande gekommen. Nach dem unstreitigen Parteivorbringen ist lediglich der Kläger zur Vorlage einer Freistellungserklärung aufgefordert worden. Das läßt den Schluß auf einen entsprechenden Rechtsbindungswillen der Beklagten gegenüber der "unomasuno" nicht zu. Darüber hinaus ist die Schriftform nicht gewahrt.

III. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses könnte aber wegen eines einzelvertraglich vereinbarten Sachgrundes wirksam sein.

1. Die Parteien konnten das tarifvertragliche Erfordernis einer schriftlichen Abmachung in der Nr. 1 der Protokollnotiz zur Zusatzvereinbarung im Arbeitsvertrag vom 20. Februar 1992 wirksam ausschließen, wenn der Kläger bei Vertragsabschluß nicht Mitglied einer der Tarifvertragsparteien war. Bei der Protokollnotiz Nr. 1 zur Zusatzvereinbarung handelt es sich um eine Abschlußnorm i.S. des § 4 Abs. 1 TVG.



a) Tarifvertragliche Befristungsregelungen sind Abschlußnormen, wenn sie ihrem Regelungsgehalt nach die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge vom Vorliegen bestimmter Voraussetzungen bei Vertragsabschluß abhängig machen und insoweit die Vertragsfreiheit der tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien im Interesse eines wirksamen Bestandsschutzes beschränken (vgl. BAG Urteil vom 27. April 1988, BAGE 58, 183 = AP Nr. 4 zu § 1 BeschFG 1985; BAG Urteil vom 14. Februar 1990, BAGE 64, 164 = AP Nr. 12 zu § 1 BeschFG 1985).

b) Nach § 1 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung ist ein befristetes Arbeitsverhältnis nur unter den dort genannten Voraussetzungen zulässig. Daraus folgt, daß die Vertragsparteien schon im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses Beschränkungen unterliegen und eine Befristung nur vereinbaren können, soweit die in § 1 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung oder der Nr. 1 der Protokollnotiz genannten Gründe vorliegen. Für die Einordnung als Abschlußnorm spricht auch der tarifliche Gesamtzusammenhang. Sowohl die Abschlußmodalitäten in § 1 Abs. 2 der Zusatzvereinbarung als auch die Regelungen zur Zeitdauer, Verlängerung und Erneuerung von Zeitverträgen in § 2 Abs. 1 der Zusatzvereinbarung stellen normative Schranken für die inhaltliche Ausgestaltung von Fristverträgen auf. Sie knüpfen insgesamt an Tatbestände an, die bereits bei Abschluß des Vertrages vorliegen müssen.

2. Die Parteien konnten einzelvertraglich nicht nur die Einhaltung der formellen Regeln beim Abschluß eines befristeten Ar-



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



beitsverhältnisses abändern. Sie konnten auch einen anderen Sachgrund vereinbaren. Davon haben sie allerdings keinen Gebrauch gemacht.

a) Den Inhalt der Befristungsvereinbarung hat das Landesarbeitsgericht im einzelnen nicht ermittelt. Das hindert den Senat nicht an einer eigenen Auslegung (vgl. BAG Urteil vom 28. Februar 1990, BAGE 64, 220 = AP Nr. 14 zu § 1 BeschFG 1985).

b) Besondere Umstände des Einzelfalls, die der Auslegung eine bestimmte, der Beurteilung durch das Revisionsgericht entzogene Richtung geben könnten, liegen nicht vor. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben die Parteien in § 2 des Arbeitsvertrages vom 20. Februar 1992 im übrigen die Geltung der bei der Beklagten anzuwendenden tariflichen Vorschriften einschließlich der Zusatzvereinbarung vereinbart. Daher läßt sich die Vereinbarung im Arbeitsvertrag zum Befristungsgrund nur dahin verstehen, daß die Arbeitsvertragsparteien anstelle einer schriftlichen Abmachung eine einseitig erteilte Freistellungserklärung genügen lassen, die übrigen Befristungsvoraussetzungen jedoch beibehalten wollten. Dazu haben sie ausdrücklich nur die Freistellungserklärung vom 20. Dezember 1991 zum Gegenstand ihrer Vereinbarung gemacht und im weiteren den Wortlaut der Tarifvorschrift im einzelnen konkretisiert.

3. Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kann nicht abschließend beurteilt werden, ob der Befristungsgrund einer Freistellung im Sinne der Nr. 1 der Protokollnotiz bzw. des



§ 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 der Zusatzvereinbarung tatsächlich gegeben ist.

a) Die Freistellung eines Arbeitnehmers von seinen bisherigen arbeitsvertraglichen Pflichten für eine zeitlich begrenzte Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber führt nicht in jedem Fall dazu, daß dieser Arbeitnehmer in allen Fällen weniger schutzbedürftig und eine arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle deswegen entbehrlich ist. Für die sachliche Rechtfertigung einer Befristung im Zusammenhang mit dem Entsendungsbeschluß eines anderen Arbeitgebers kommt es nach der Senatsrechtsprechung darauf an, ob der Arbeitnehmer bei fortdauernden arbeitsvertraglichen Beziehungen zu seinem seitherigen Arbeitgeber eine gesicherte Rückkehrmöglichkeit in seine bisherige Beschäftigung hat (BAG Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Diesem Schutzbedürfnis haben die Tarifvertragsparteien bei der Normierung eines Sachgrundes in § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 der Zusatzvereinbarung sowie der Nr. 1 der Protokollnotiz auch Rechnung getragen. Sie haben eine Befristung nur zugelassen, soweit die seitherigen arbeitsvertraglichen Beziehungen aus Anlaß einer Tätigkeit für die Beklagte nicht beendet und damit für den Arbeitnehmer die Sicherheit gegeben ist, in seinem vorherigen Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt zu werden. Das setzt voraus, daß der betreffende Arbeitnehmer vor Aufnahme seiner Tätigkeit bei der Beklagten auch tatsächlich in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, dieses Arbeitsverhältnis aus Anlaß der vorübergehenden Tätigkeit für die Beklagte nicht beendet worden ist und er nach seiner Rückkehr seine vorherige arbeitsver-



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



tragliche Tätigkeit auch fortsetzen kann. Seine Schutzbedürftigkeit entfällt auch nur dann, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis mit dem zur Beklagten vorübergehend begründeten Arbeitsverhältnis vergleichbar ist und entsprechenden sozialen Schutz gewährt.

b) Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob der Kläger im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch Arbeitnehmer der "unomasuno" war und aufgrund fortbestehender arbeitsvertraglicher Beziehungen auch nach Beendigung seiner Tätigkeit für die Beklagte in sein bisheriges Arbeitsverhältnis zurückkehren konnte. Es hat allein auf die subjektiven Vorstellungen der Beklagten im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abgestellt, auf die es jedoch nicht ankommt. Ebensowenig hat das Landesarbeitsgericht geprüft, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der "unomasuno" dem mit der Beklagten zeitweilig begründeten Arbeitsverhältnis in sozialer Hinsicht vergleichbar ist.

4. Das Landesarbeitsgericht wird die zugrunde zu legenden Tatsachen ebenso aufzuklären haben wie die Möglichkeit einer Mitgliedschaft des Klägers in einer Tarifvertragspartei bei Vertragsabschluß. Dazu wird es die Parteien zur Ergänzung ihres Vorbringens aufzufordern haben. Angesichts dessen sieht der Senat von weiteren Hinweisen für die Sachaufklärung ab.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Johannsen

Seiler



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

