

Ausfertigung



Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz  
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

Bitte bei allen Schreiben angeben:

Az. **6 Sa 582/12**

**5 Ca 463/12 ArbG Chemnitz**

Verkündet am 28. Februar 2013

gez. Reinhold  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**proT-in**  
Bundeschvorstand  
Kellerbergstr. 16  
57319 Bad Berleburg  
eMail bundeschvorstand@proT-in.de  
Tel. (0 27 51) 95 91 96

*Im Namen des Volkes*

## URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Berufungskläger/Kläger -

Prozessbevollm.: Rechtsanwälte Hahn & Schaefer  
Johannesstraße 3, 99084 Erfurt

**g e g e n**

Deutsche Telekom AG,

- Berufungsbeklagte/Beklagte -

Prozessbevollm.:

hat das Sächsische Landesarbeitsgericht - Kammer 6 - durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Vorndamme als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Herrn Grünzig und Herrn Haupt auf die mündliche Verhandlung vom 28. Februar 2013

für **R e c h t** erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 21.06.2012 – 5 Ca 463/12 –

a b g e ä n d e r t :

Es wird festgestellt, dass über den 01.09.2007 hinaus zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien sind unterschiedlicher Auffassung darüber, ob zwischen ihnen nach Widerspruch des Klägers gegen einen Betriebsübergang noch ein Arbeitsverhältnis besteht.

Der Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 01.01.1991 auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 1991 (Bl. 9 d. A.) als Arbeiter zuletzt in der „Kundenniederlassung (KNL) Spezial, OM“ beschäftigt.

Mit Schreiben vom 26.07.2007 informierte die Vivento Customer Services GmbH (im Folgenden: VCS) den Kläger über einen bevorstehenden Übergang des Betriebes Kundenniederlassung (KNL S) an die VCS. Dieses Schreiben – wegen dessen Einzelheiten im Übrigen auf Bl. 11 bis 14 d. A. zur Ergänzung des Tatbestandes Bezug genommen wird – lautet auszugsweise wie folgt:

„...“

- II - Unterrichtung über die Betriebsübergangsfolgen

...“

Im Einzelnen gelten folgende Grundsätze:

1. Durch den Betriebsübergang tritt für Sie ein Arbeitgeberwechsel von der Deutschen Telekom AG zur VCS ein. Ihr Arbeitsverhältnis geht mit allen zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Rechten und Pflichten auf die VCS über, deren Arbeitnehmer Sie werden. Ihr bisheriges Arbeitsverhältnis zur Deutschen Telekom AG erlischt.
2. Die VCS hat sich mit der Gewerkschaft ver.di über einen Tarifvertrag zur Überleitung von bestimmten Rechten auf das Arbeitsverhältnis bei der VCS geeinigt, dem so genannten UTV (Tarifvertrag zur Umsetzung des Beschäftigungsbedürfnisses). Das bedeutet für Sie, dass ein Großteil der tariflichen Regelungen bei der Deutschen Telekom AG auch bei der VCS weiter gelten.
3. Allerdings werden sich für Sie insbesondere die Regelungen zur Arbeitszeit und zur Bezahlung ändern ...
4. ...
5. Die Rechte und Pflichten der jeweils für Sie sachlich und persönlich geltenden Betriebsvereinbarungen der KNL S gelten auch nach dem Betriebsübergang als Betriebsvereinbarungen für Sie (kollektivrechtlich) weiter, sofern Sie nach dem Betriebsübergang zu einem dort entstehenden Servicecenter gehören. Dasselbe gilt für die bisher anwendbaren Konzernbetriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen. Die bisher geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen werden aber abgelöst, sofern zum selben Regelungsgegenstand bereits eine Gesamtbetriebsvereinbarung der VCS besteht.
6. ...
7. ...
8. ...
9. Die VCS haftet auch für Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis, die Ihnen vor dem Betriebsübergang gegen die Deutschen Telekom AG zustanden.

..."

Mit Wirkung vom 01.09.2007 wurde der den Kläger beschäftigende Betrieb auf die VCS – einem dem Konzern der Beklagten angehörigen Unternehmen – übertragen. Mit Schreiben vom 10.10.2011 widersprach der Kläger dem Betriebsübergang (vgl. Bl. 24 f. d. A.).

Im Jahre 2008 fand ein weiterer Betriebsübergang von der VCS auf die arvato service center GmbH statt. Diesem Betriebsübergang widersprach der Kläger mit einem weiteren Schreiben vom 10.10.2011. Der Kläger erzielte zuletzt eine monatliche Bruttovergütung von , €.

Mit seiner am 22.02.2012 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage vom 17.02.2012 verfolgt der Kläger sein Begehren, das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten festzustellen, weiter. Er ist der Auffassung, mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung über die Folgen des Betriebsübergangs sei die einmonatige Widerspruchsfrist durch das Schreiben vom 26.07.2007 nicht in Lauf gesetzt worden. Insbesondere sei die Unterrichtung über geltende Tarifverträge, Arbeitsbedingungen und die Haftungsverteilung fehlerhaft. Der Kläger habe keine Umstände gesetzt, die ein Vertrauen der Beklagten rechtfertigen könnten, das Widerspruchsrecht werde nicht mehr ausgeübt.

Der Kläger hat beantragt:

Es wird festgestellt, dass zwischen den Parteien über den 01.09.2007 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, der Kläger sei mit Schreiben vom 26.07.2007 ordnungsgemäß über den bevorstehenden Betriebsübergang unterrichtet worden, so dass der Widerspruch vom 10.10.2011 verfristet sei. Jedenfalls habe der Kläger sein Recht zur Ausübung des Widerspruchs verwirkt, da er widerspruchslos seine Tätigkeit ab 01.09.2007 für den neuen Arbeitgeber erbracht und mit dem Widerspruch mehr als vier Jahre zugewartet habe. Es sei bei ihr ein Vertrauen entstanden, der Kläger werde sein Widerspruchsrecht nicht mehr ausüben.

Mit Urteil vom 21.06.2012 – welches dem Kläger am 23.08.2012 zugestellt worden ist – hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Wegen der Einzelheiten der erstinstanzlichen Entscheidung wird auf Bl. 98 bis 109 d. A. zur Ergänzung des Tatbestandes Bezug genommen.

Die dagegen gerichtete Berufung des Klägers ist am Montag, dem 24.09.2012 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen und nach Verlängerung der Berufungsbeurkundungsfrist bis zum 23.11.2012 mit einem am 22.11.2012 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet worden.

Der Kläger vertritt weiterhin die Auffassung, er habe unter dem 10.10.2012 rechtzeitig dem Übergang des den Kläger beschäftigten Betriebes von der Beklagten auf die VCS widersprochen. Das Unterrichtungsschreiben vom 26.07.2007 sei unzureichend und habe die Widerspruchsfrist nicht in Gang gesetzt. Tatsachen, die ein Vertrauen der Beklagten begründen könnten, sie werde das ihr weiterhin zustehende Widerrufsrecht nicht ausüben, habe sie nicht gesetzt.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 21.06.2012  
– 5 Ca 463/12 – abzuändern und

festzustellen, dass zwischen den Parteien über den  
01.09.2007 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Vertiefung ihrer Rechtsansichten als zutreffend. Das Umstandsmoment sei bereits deshalb begründet, da der Kläger sich in dem Rechtsstreit 5 Ca 1572/12 darauf berufe, er stünde in einem Arbeitsverhältnis zur arvato.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den vorgetragenen Inhalt der zu den Akten gelangten Schriftsätze ergänzend Bezug genommen (§ 69 Abs. 3 ArbGG).

### **Entscheidungsgründe:**

Die bereits nach dem Beschwerdewert statthafte (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519 Abs. 1 und 2, 520 Abs. 3 ZPO) ist zulässig.

Auch in der Sache ist ihr Erfolg beschieden. Das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis hat zu unveränderten Bedingungen über den 01.09.2007 hinaus fortbestanden. Einem Betriebsübergang steht der unter dem 10.10.2012 seitens des Klägers erklärte Widerspruch entgegen.

Die Unterrichtung des Klägers über den am 01.09.2007 erfolgten Betriebsübergang entspricht nicht den Anforderungen des § 613 a BGB; sie hat nicht vermocht, die einmonatige Widerspruchsfrist des § 613 a Abs. 6 Satz 1 BGB für den Kläger nicht in Gang zu setzen. Mithin hat er unter dem 10.10.2012 dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses rechtzeitig mit der Folge widersprochen, dass sein Arbeitsverhältnis zu der Beklagten fortbesteht.

1. Die Beklagte hat den Kläger nicht ordnungsgemäß über die rechtlichen Folgen des Betriebsüberganges für den Kläger informiert (§ 613 a Abs. 5 Nr. 3 BGB).

Zu den rechtlichen Folgen gehören die sich unmittelbar aus dem Betriebsübergang als solchem ergebenden Rechtsfolgen. Dies erfordert einen Hinweis auf den Eintritt des Übernehmers in die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis (§ 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB), auf die Gesamtschuldnerschaft des Überneh-

Vor diesem Hintergrund kann dahinstehen, ob die Hinweise auf die nach Betriebsübergang fortgeltenden kollektivrechtlichen Regelungen den Anforderungen genügen. Es bestehen aber auch insoweit Zweifel, da die diesbezüglichen Ausführungen wenig konkret sind und letztlich offen lassen, welche Betriebsvereinbarungen zukünftig tatsächlich den Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmen.

## 2. Der Kläger hat sein Widerspruchsrecht nicht verwirkt.

Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB). Mit der Verwirkung wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie dient dem Vertrauensschutz und verfolgt nicht den Zweck, den Schuldner stets dann von seiner Verpflichtung zu befreien, wenn dessen Gläubiger längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat (Zeitmoment). Der Berechtigte muss vielmehr unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erweckten, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden (Umstandsmoment). Hierbei muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes auf Seiten des Verpflichteten das Interesse des Berechtigten derart überwiegen, dass ihm die Erfüllung des Anspruches nicht mehr zuzumuten ist (vgl. BAG, Urteil vom 27.11.2008 – 8 AZR 174/07 – a. a. O.). Vorstehendes gilt auch für die hier relevante Widerspruchsfrist, denn jedes Recht kann nur unter Berücksichtigung der Grundsätze von Treu und Glauben ausgeübt werden (BAG, Urteil vom 15.02.2007 – 8 AZR 431/06 – zitiert nach JURIS).

Bezüglich des Zeitmoments kann nicht auf eine feststehende Frist abgestellt werden. Maßgebend sind vielmehr die konkreten Umstände des Einzelfalles. Dabei ist davon auszugehen, dass bei schwierigen Sachverhalten die Rechte des Arbeitnehmers erst nach längerer Untätigkeit verwirken können. Mithin hat bei der Prüfung, ob ein Recht verwirkt ist, eine Gesamtbetrachtung stattzufinden, bei der das Zeit- und das Umstandsmoment zu berücksichtigen und in Relation zu setzen sind. Je stärker das gesetzte Vertrauen oder die Umstände, die eine Geltendmachung für den Anspruchsgegner unzumutbar machen, sind, desto schneller kann ein An-

Ein Anlass, die Revision zuzulassen, bestand nicht; die Kammer hat einen Einzelfall auf der Grundlage höchstrichterlicher Rechtsprechung entschieden. Eine Abweichung zum Urteil des SLAG vom 25.01.2012 (3 Sa 371/12) liegt nicht vor, da dort die gerichtliche Geltendmachung von Rechten gegenüber der Betriebsübernehmerin vor Zugang des Widerspruchs erfolgt ist.

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) wird hingewiesen.

## **Rechtsbehelfsbelehrung**

Gegen die Nichtzulassung der Revision kann von der **Berufungsbeklagten/Beklagten**

### **Nichtzulassungsbeschwerde**

beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

**Postfach, 99112 Erfurt**

oder

**Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt**

Telefon: (03 61) 26 36 - 0

Telefax: (03 61) 26 36 - 20 00.

Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist von

**einem Monat**

**nach Zustellung** dieses Urteils schriftlich oder in elektronischer Form einzulegen.

Die Beschwerde ist gleichzeitig oder

**innerhalb einer Frist von zwei Monaten  
nach der Zustellung dieses Urteils**

schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Die Beschwerdeschrift und die Begründung der Beschwerde **müssen** von einem **Prozessbevollmächtigten** unterzeichnet oder mit einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz versehen sein. Als **Prozessbevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände und Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift und die Begründung unterzeichnen oder mit einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz versehen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Bezüglich der Möglichkeiten elektronischer Einlegung und Begründung der Revision - eine Einlegung per E-Mail ist ausgeschlossen! - wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (BGBl. I S. 519).

Hinsichtlich der Begründung der Beschwerde wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

gez. Vorndamme  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht

gez. Grünzig  
ehrenamtlicher  
Richter

gez. Haupt  
ehrenamtlicher  
Richter

---

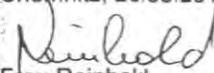
**Hinweise der Geschäftsstelle:**

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung beim Bundesarbeitsgericht einzureichen.



Der Gleichlaut der Ausfertigung mit der Urschrift wird bestätigt.

Chemnitz, 20.03.2013

  
Frau Reinhold  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle