



Verkündet am 26.02.2014

Schmitz, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



ARBEITSGERICHT BONN
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 15
57319 Bad Berleburg
Mail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 91 96

des .

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Rudolf Hahn, Dominik Schaefer,
Anne Hofmann pp.,
Johannesstr. 3, 99084 Erfurt,

g e g e n

die Firma Deutsche Telekom AG, gesetzlich vertreten durch den
Vorstandsvorsitzenden René Obermann, Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113
Bonn,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter: Ass. Bertram, Deutsche Telekom AG, HGS LS 1,
Walddörferstr. 103, 22041 Hamburg,

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Bonn
auf die mündliche Verhandlung vom 26.02.2014
durch den Richter am Arbeitsgericht Reiffenhäuser als Vorsitzenden sowie den
ehrenamtlichen Richter Herr Härtling und den ehrenamtlichen Richter Herr Hein

für R e c h t erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Streitwert: €

Tatbestand:

Die Parteien streiten darum, ob zwischen ihnen (nach wie vor) ein Arbeitsverhältnis besteht.

Der im Jahre [] geborene und [] Kläger, welcher [] Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtet ist, trat bei der Rechtsvorgängerin der hiesigen Beklagten im Jahre [] in ein Arbeitsverhältnis ein und wurde als Techniker beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein Arbeitsvertrag vom [] 1980 (Kopie Bl. 4 GA) zugrunde. Die zuletzt von dem Kläger – bei der Fa. NSN - erzielte Monatsvergütung beläuft sich auf [] € brutto.

Nachdem der Kläger ab 2003 zunächst im unternehmensintern geführten Betrieb Vivento der Beklagten beschäftigt worden war, wurde dem Kläger ein vorbereiteter, auf den 10.05.2005 datierter dreiseitiger Vertrag (Kopie Bl. 36 ff GA), welcher von zwei Vertretern einer der anderen Vertragsparteien bereits unterzeichnet war, vorgelegt.

Dieser dreiseitige Vertrag sollte zur Überleitung des mit der Deutsche Telekom AG bestehenden Arbeitsverhältnisses des Klägers auf ein sog. 'Geschäftsmodell' dienen und einen Arbeitgeberwechsel auf die Vivento Technical Services GmbH & Co. KG (VTS) bewirken.

Abschnitt A dieses dreiseitigen Vertrages „über die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses“ bezweckte die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ab dem 01.03.2005 mit der VTS.

Abschnitt B „zur Auflösung des bisherigen Arbeitsverhältnisses“ enthält in § 10 folgende Regelung:

„§10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der bisherige Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis zur Deutschen Telekom AG mit Ablauf des 28.05.2005 einvernehmlich beendet wird.

Die Auflösung des bisherigen Arbeitsverhältnisses erfolgt in Anwendung der Regelungen der Anlage 8 des TV Ratio in der zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Vertrages gültigen Fassung.“

Das Schriftstück trägt die Unterschrift eines Geschäftsführers der VTS, Otto Neuhoff sowie der Leiterin Personalmanagement der VTS, Jacqueline Spitzer – mit dem vorangestellten Zusatz: „zugleich handelnd namens und mit Vollmacht für die Deutsche Telekom AG“.

Der Kläger fügte handschriftlich einen § 18 oberhalb der Unterschriftenzeilen in den Vertragsentwurf ein mit folgendem Text:

„Ich schließe diesen Arbeitsvertrag unter 1. dem Vorbehalt, dass mein besonderer Kündigungsschutz und Besitzstandswahrung aus dem Vertrag mit der DTAG auf Dauer gewährleistet ist.“

Hiernach unterzeichnete der Kläger seinerseits das Schriftstück unterhalb dieses Zusatzes und leitete es zurück. Es wurde in dieser Form unverändert Bestandteil der Personalakte des Klägers.

Der Kläger wurde hiernach von der Firma Vivento Technical Services GmbH & Co. KG (VTS) beschäftigt.

Im Jahre 2008 fand ein Betriebsübergang von der Fa. VTS auf die Fa. Nokia Siemens Networks Services Deutschland GmbH & Co. KG (NSNS) bzw. nach Umfirmierung Firma Nokia Solutions and Services GmbH (NSN) statt.

Dem widersprach der Kläger nicht und wurde hiernach von der Firma NSN bis zum 31.12.2013 beschäftigt, wobei er aus dieser Beschäftigung nach erfolgtem Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans sowie aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung mit Ablauf des genannten Datums ausschied.

im Vorfeld dessen machte der Kläger mit Schreiben (Kopie Bl. 6 f GA) gegenüber der hiesigen Beklagten das Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses geltend, wobei er dieses Ziel mit seiner im Juli 2013 eingegangenen Klage weiterverfolgt.

Der Kläger ist der Auffassung, der von ihm angebrachte handschriftliche Vorbehalt (§ 18) stelle eine Ablehnung des Vertragsangebotes der Beklagten bzw. eine Annahme dessen nur unter Erweiterung dar, dies somit verbunden mit einem neuen Antrag an die weiteren beteiligten Parteien.

Sein abgeändertes Vertragsangebot sei aber von keiner der anderen Vertragsparteien angenommen worden. Das Arbeitsverhältnis zur Beklagten habe daher nicht geendet, sondern bestehe fort.

Hinsichtlich einer etwaigen Aufhebung sei auch auf das konstitutive Schriftformerfordernis gemäß §§ 623 BGB, 126 I BGB zu verweisen. Bereits das arbeitgeberseitige Angebot sei nicht wirksam unterzeichnet gewesen.

Hierzu nimmt der Kläger Bezug auf eine HR-Zeichnungsregelung (Kop. Bl. 64 ff GA) des Konzerns Deutsche Telekom und ist der Meinung, davon ausgehend fehle es schlicht an einem unterzeichneten wirksamen Angebot auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte. Die erforderlichen zwei Unterschriften für die Beklagte als Vertragspartner fehlten. Die für die VTS unterzeichnenden Personen hätten nicht mit einer einzigen Unterschrift zugleich für die Beklagte unterzeichnen können, sondern hätten zumindest an anderer Stelle nochmals für die Beklagte unterzeichnen und so eine zweite Willenserklärung abgeben und durch den Zusatz i.V. kennzeichnen müssen. Zudem handele es sich insoweit um ein unwirksames In-sich-Geschäft.

Des Weiteren nimmt der Kläger Bezug auf eine (nicht datierte) Namensliste (Kopie Bl. 92 ff GA), auf welcher Arbeitnehmer aufgeführt seien, welchen ein Rückkehrrecht zur Beklagten zustehe – wozu auch er gehöre.

im Übrigen behauptet er, mit der Firma NSN sei ein neuer Arbeitsvertrag nicht geschlossen worden

Zudem äußert der Kläger die Ansicht, bei dem Betriebsübergang 2008 sei er nicht ordnungsgemäß im Sinne des § 613 BGB unterrichtet worden.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, durch Abschluss des dreiseitigen Vertrages vom 2005 habe das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 28.05.2005 geendet, wie in § 10 des dreiseitigen Vertrages geregelt.

Der von dem Kläger angebrachte Vorbehalt, § 18, sei „inhaltsleer“.

Die HR-Zeichnungsregelung stelle nur eine interne Handlungsanweisung dar; zudem gebe es diese erst seit 2009. Die für die Fa. VTS unterzeichnenden Personen hätten wirksam auch für die Beklagte handeln können.

Beim Betriebsübergang von der Fa. VTS zur Fa. Nokia Siemens Networks Services Deutschland GmbH Co KG (NSN) sei der Kläger ordnungsgemäß unterrichtet worden, wie sich aus einem exemplarischen Unterrichtungsschreiben (Kop. Bl. 43 ff GA) ergebe. Die Monatsfrist für einen Widerspruch sei lange versäumt.

Zudem sei ein etwaiges Widerspruchsrecht gegenüber dem Betriebsübergang von Ende 2007 verwirkt. Sowohl Zeit- als auch Zumutbarkeitsmoment seien erfüllt, dies sogar bei 6,5 Jahren in schwerwiegender Weise. Der Kläger habe jahrelang für die Firmen VTS und NSN nach dem Betriebsübergang im Jahre 2008 gearbeitet und zu keiner Zeit irgendwelche Vorbehalte geäußert, sondern unter Mitnahme aller Vorteile dort gearbeitet. Hierzu sei auch auf eine Privatnutzungsvereinbarung über einen Firmen-PKW vom [] zwischen dem Kläger und der Fa. NSN zu verweisen (Kop. Bl. 124 ff. GA).

Das Begehren des Klägers sei ein Akt unzulässiger Rechtsausübung; für die Beklagte sei es unzumutbar, dass der Kläger noch Rechte gegen sie geltend mache.

Die Herkunft der Namensliste, auf welcher der Kläger aufgeführt sei, sei unklar; sie stamme nicht von der Beklagten und sei rechtlich ohnehin unerheblich.

Wegen der etwaigen weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, ergänzend verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und begründet.

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann eine Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Arbeitsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Rechtsverhältnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandenes rechtliches Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache (vergl. BAG, Urteil vom

13.06.2012, 7 AZR 669/10). Das Feststellungsinteresse ist in der Regel zu verneinen, wenn ein Kläger dasselbe Ziel mit einer Klage auf Leistung erreichen kann. In diesem Fall ist ein Feststellungsinteresse nur dann anzunehmen, wenn die Durchführung des Feststellungsverfahrens unter dem Gesichtspunkt der Prozessökonomie zu einer sinnvollen und sachgerechten Erledigung der strittigen Punkte führt (BAG 21.09.2010, 9 AZR 515/09) oder ein Ergebnis zeitigt, dass mit einer Leistungsklage nicht gleichwertig erreicht werden kann (BAG 26.10.2010, 3 AZR 496/08).

Die vom Kläger begehrte Feststellung, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht, ist klärungsbedürftig und dient als Vorfrage für eine Vielzahl von Rechten und Pflichten und schafft insoweit Rechtsklarheit. Durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur NSN besteht auch aktuell ein Klärungsbedarf.

2. Bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung ist ein Beendigungstatbestand, welcher zur Beendigung des bereits 1977 zwischen den Arbeitsvertragsparteien begründeten Arbeitsverhältnisses geführt haben könnte, nicht vorgetragen oder anderweitig bei Gericht bekannt geworden. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht daher derzeit (unbefristet) fort.

2.1 Es besteht kein allgemeiner Rechtssatz des Inhalts, dass nicht zwei selbständige Arbeitsverhältnisse nebeneinander bestehen könnten (*vgl. LAG Köln 19.7.2012, 7 Sa 79/12*), selbst wenn diese jeweils auf eine Vollzeitätigkeit ausgerichtet sind; insoweit kann der Kläger ggf. auch zwei „Herren“ zur Leistung von Diensten verpflichtet sein, und zwar gleichzeitig und parallel nebeneinander (wobei offen bleiben kann, ob und inwieweit der Kläger die Verpflichtung aus zwei bestehenden Vollzeit-Arbeitsverhältnissen gleichzeitig wahrnehmen könnte).

2.2 Auch aufgrund tarifvertraglicher Regelungen ist zwischen den Parteien bis zum Abschluss des vorliegenden Rechtsstreits in der 1. Instanz kein Beendigungstatbestand eingetreten. Insbesondere enthalten die Regularien des

IV Ratio keine Vorschrift, aus der abgeleitet werden könnte, dass bei erfolgreicher Vermittlung eines Arbeitnehmers in ein „Geschäftsmodell“ in Sinne der Anlage 8 zum TV Ratio das bisher zur Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis automatisch endete (*insoweit vgl. LAG Köln 19.07.2012, 7 Sa 79/12*) – bzw. aufgrund der Aufnahme eines anderen Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist somit auch nicht „tarifkonstitutiv“ beendet worden (*vgl. dazu auch LAG Schleswig-Holstein, 05.10.2010, 3 Sa 110/10*).

2.3 Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat insbesondere auch nicht durch den Abschluss eines dreiseitigen Vertrages vom :2005 bzw. eines anderweitigen Aufhebungsvertrages mit Ablauf des 28.5.2005 oder zu einem anderen Zeitpunkt geendet.

Das Gericht vermag der Einschätzung der Beklagten nicht beizutreten, der von dem Kläger als § 18 in den dreiseitigen Vertrag eingefügte Vorbehalt sei 'inhaltsleer'; ob er auslegungsbedürftig sein könnte und zu einer inhaltlichen Abklärung hätte Veranlassung bieten können, mag dahinstehen. Jedoch spricht alles dafür, dass der Kläger diesen Vorbehalt angebracht hat, um sich so weitergehende Rechte ('Kündigungsschutz'; 'Besitzstandswahrung') gegenüber den anderen Vertragsparteien des dreiseitigen Vertrages zu sichern, als sie ihm nach seinem Eindruck durch den vorgefertigten Vertragstext vom 2005 zugedacht erschienen.

Indem der Kläger diesen handschriftlichen Vorbehalt anbrachte, lehnte er ein Vertragsangebot der Beklagten in der vorgegebenen Form ab, denn er nahm eine Erweiterung, Einschränkung bzw. sonstige Änderung vor (§ 149 II BGB) – wobei dahinstehen kann, ob dieses Angebot durch die Unterzeichnung seitens zweier Vertreter der Vertragspartnerin VTS rechtlich wirksam auch in Vertretung der Beklagten unterbreitet worden war oder insoweit Bedenken etwa mit Blick auf eine konzerninterne HR-Zeichnungsregelung angebracht werden könnten.

Soweit der Kläger jedoch hiermit zugleich den weiteren Partnern des vorgesehenen dreiseitigen Vertrages ein neues Vertragsangebot unterbreitete (§ 149 II BGB), kam es nicht zur Annahme dessen durch die angesprochenen Partner, denn das Schriftstück wurde ohne weiteres und unverändert zur Personalakte des Klägers genommen.

Selbst wenn man aber in diesem Akt eine konkludente Annahme sehen wollte, fehlte es an der erforderlichen Schriftlichkeit auf Seiten der angesprochenen Vertragspartner, auf welche angesichts des § 623 BGB nicht verzichtet werden konnte, sollte nunmehr das Arbeitsverhältnis zur Beklagten in der von dem Kläger modifizierten Weise aufgelöst – oder eben nicht aufgelöst („Kündigungsschutz“; „Besitzstandswahrung“) werden.

3. Bestand das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien jedoch über den 28.5.2005 hinaus fort, so konnte es auch durch den späteren Betriebsübergang des Betriebes der VTS auf die Fa. Nokia Solutions and Services GmbH & Co KG (NSN) nicht aufgelöst werden.

Zwar ist es die Rechtsfolge eines Betriebsübergangs iSd. § 613 a BGB, dass die Arbeitsverhältnisse der betriebsangehörigen Arbeitnehmer des übergehenden Betriebes ebenfalls auf den Übernehmer übergehen (vgl. *EuGH* 25.7.1991, *Rs C-362/89*) und der 'alte' Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (z.B. *BAG* 19.5.1988, 2 *AZR* 596/87). Auch spricht entgegen der Ansicht des Klägers durchaus viel dafür, dass er mit der Fa. VTS im Anschluss an den 28.5.2005 ein Arbeitsverhältnis begründete und führte, denn hierfür bedurfte es bereits keiner Schriftform, so dass dieses Arbeitsverhältnis auch konkludent begründet werden konnte und nach Auffassung der erkennenden Kammer auch begründet worden sein dürfte, so dass nicht nur vom Bestehen eines faktischen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden muss. Darauf kommt es jedoch für das Ergebnis des Rechtsstreits nicht an:

Es handelte sich bei dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Fa. VTS lediglich um ein zweites, neben dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis zur

Beklagten zusätzlich begründetes Arbeitsverhältnis, denn die von der Beklagten angestrebte Ablösung der Arbeitgeber mittels dreiseitigen Vertrages hatte nicht stattgefunden, wie oben bereits ausgeführt.

Der Übergang des neuen, zweiten Arbeitsverhältnisses auf die Fa. NSN konnte erfolgen, ohne dass er sich auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis zur Beklagten auszuwirken vermochte. Ein Übergang des Betriebes der Beklagten oder eines Teilbetriebes der Beklagten, welchem der Kläger bereits seit 1977 und nach wie vor als Arbeitnehmer (Betrieb Vivento) angehörte, erfolgte hingegen nicht.

4. Das somit zwischen den Parteien unstreitig begründete und bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung fortbestehende Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis ist auch nicht aufgrund einer „Verwirkung“ untergegangen; es ist auch nicht treuwidrig, dass sich der Kläger nunmehr auf den fortbestehenden Arbeitsvertrag zur Beklagten beruft.

Dabei geht die erkennende Kammer davon aus, dass ein abgeschlossenes Dauerschuldverhältnis nicht dadurch erlischt, dass eine oder beide Parteien von der Rechtstatsache des Bestehens dieses Dauerschuldverhältnisses über kürzere oder längere Zeit hinweg keinen Gebrauch machen. Nicht auszuschließen, vorliegend jedoch ebenfalls zu verneinen, ist ein Verlust des Rechts einer der Vertragsparteien, sich auf den Fortbestand des Rechtsverhältnisses zu berufen und Rechte hieraus gegenüber der Vertragspartnerin geltend zu machen (bspw. einen Beschäftigungsanspruch). Diesbezüglich differenziert die Antragstellung nicht.

4.1. Hierzu wird – in Anlehnung an und unter teilweiser Übernahme der zutreffenden Ausführungen der 5. Kammer des Arbeitsgerichts in der Sache 5 Ca 1360/13 – wie folgt ausgeführt:

Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB). Mit dem Rechtsinstitut 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 erweckt haben, 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 Anspruchs nicht mehr zuzumuten ist (BAG 20.5.2010, 8 AZR 739/08, juris Rn. 24).

Dabei ist die erkennende Kammer der Auffassung, dass bereits an die Verwirkung einzelner Ansprüche / Rechte einer Partei aus einem Dauerschuldverhältnis erhebliche Anforderungen zu stellen sind, wie etwa bei der Verwirkung des Widerspruchsrechts gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebsübernehmer – wobei es hier der Betriebsübergang als solcher ist, welcher die Rechtsfolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum bisherigen Inhaber bewirkt (vgl. EuGH 25.7.1991, Rs C-362/89), nicht aber der Verlust des Widerspruchsrechts.

Im Falle der Annahme der Verwirkung sämtlicher Rechte aus einem Dauerschuldverhältnis wie dem Arbeitsverhältnis müssen die Kriterien der Verwirkung in einem noch besonders gesteigertem Maße vorliegen, weil die Auswirkungen dessen zumindest faktisch der Setzung eines Beendigungstatbestandes für das Dauerschuldverhältnis entsprechen würden.

4.2. Unabhängig von der Frage, ob vorliegend bereits das Zeitmoment erfüllt ist, fehlt es jedenfalls an dem Umstandsmoment.

Es liegen keine Tatsachen vor, aus denen die Beklagte zu Recht den Schluss hätte ziehen dürfen, dass der Kläger sich nicht mehr auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis berufen werde.

Zwar hat der Kläger im Gegensatz zu vielen seiner Arbeitskollegen den Vertrag unterschrieben, allerdings hat er einen Vorbehalt angebracht. Unabhängig von der Frage, ob dieser Vorbehalt selbst der Schriftform bedarf bzw. diese erfüllt, zeigt er doch der Beklagten deutlich, dass der Kläger nicht gewillt ist, den Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu ihren Bedingungen aufzulösen. Die Beklagte konnte damit bei Vertragsschluss nicht davon ausgehen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger sicher beendet sei.

Der Kläger hat auch in der Folge der Beklagten keinen Anlass dazu gegeben, zu glauben, dass er seine Rechte nicht mehr geltend machen werde und den Arbeitsvertrag mit ihr als beendet oder anderweitig hinfällig betrachte. Allein ein widerspruchslloses Weiterarbeiten bei einer anderen Gesellschaft, wie es von der Beklagten auch gewünscht wurde, ist nicht ausreichend.

4.3. Soweit der Kläger - wie viele seiner Arbeitskollegen - in seinem zweiten Arbeitsverhältnis auch von einem Betriebsübergang betroffen war, konnte dieser nur das daneben bestehende zweite Arbeitsverhältnis berühren. So führt auch das LAG Köln in seiner Entscheidung vom 19.7.2012 zum Az. 7 Sa 79/12 (*juris unter Rn. 46*) in einem ähnlich gelagerten Fall aus, dass es nicht ersichtlich sei, warum der Arbeitnehmer diesen Betriebsübergang hinsichtlich des zweiten Arbeitsverhältnisses hätte zum Anlass nehmen müssen, bei der Arbeitgeberin des ersten Arbeitsverhältnisses das aus seiner Sicht fortbestehende, ruhende Arbeitsverhältnis der Parteien in Erinnerung zu rufen oder gar, wenn er an dem ruhenden Arbeitsverhältnis festhalten wollte, gegen den Betriebsübergang Widerspruch einzulegen. Dem schließt sich die erkennende Kammer an. Insbesondere war der Kläger nicht gehalten, dem Übergang seines neuen, zweiten Arbeitsverhältnisses auf die Fa. NSN zu widersprechen, denn sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten war hiervon unberührt.

4.4 Die Beklagte hatte auch keine anderweitige Veranlassung, darauf zu vertrauen, der Kläger werde auf sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten nicht mehr zurück kommen, nachdem mehrere Kalenderjahre ins Land gegangen waren.

Dem stand von Anfang an der von dem Kläger als § 18 in den beabsichtigten dreiseitigen Vertrag aufgenommene Vorbehalt entgegen. Dieser ließ zumindest erkennen, dass der Kläger seinen besonderen Kündigungsschutz und Besitzstand wahren wollte. Insoweit steht der Vorbehalt, auch ohne von der Beklagten angenommen und zum Vertragsinhalt gemacht worden zu sein, der Bildung von Vertrauen auf Seiten der Beklagten entgegen. Indem der Kläger mit seinem Geltendmachungsschreiben im Mai 2013 auf sein fortbestehendes Arbeitsverhältnis zurück griff, handelte es nicht treuwidrig, sondern in Ansehung seines – zeitlich auch nicht eingeschränkten – Vorbehaltes nur konsequent.

Jedenfalls bietet sich angesichts der Vorbehaltserklärung des Klägers bei dem gescheiterten Abschluss des dreiseitigen Vertrages keine Kette an Umstandsmomenten, die geeignet sein könnte, ein schutzwürdiges Vertrauen der Beklagten darauf zu begründen, der Kläger werde auf sein nie beendetes Arbeitsverhältnis zur Beklagten nicht mehr zurück kommen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte gemäß §§ 46 II ArbGG, 91 I ZPO.

Die Festsetzung des Streitwertes erfolgt gemäß §§ 61 I, 46 II ArbGG, 42 GKG mit dem dreifachen Bruttomonatsbezug des Klägers in seinem letzten aktivierten Beschäftigungsverhältnis.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Köln
Blumenthalstraße 33
50670 Köln
Fax: 0221-7740 356

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Reiffenhäuser

