



**ARBEITSGERICHT KÖLN  
IM NAMEN DES VOLKES  
URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn [REDACTED] Köln,

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: [REDACTED]  
[REDACTED] Köln -K 1018-,

**g e g e n**

1. die [REDACTED] vertreten durch die Geschäftsführerin Frau  
[REDACTED] Köln,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Anwaltskanzlei

2. die [REDACTED] UG in Liquidation, vertreten durch Liquidator  
[REDACTED] Köln,

- Beklagte -

hat die 13. Kammer des Arbeitsgerichts Köln  
auf die mündliche Verhandlung vom 22.08.2018  
durch die Richterin am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzende sowie die  
ehrenamtliche Richterin Frau [REDACTED] und den ehrenamtlichen Richter  
Herr

**für R e c h t erkannt:**

1. Es wird festgestellt, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1)  
ein Arbeitsverhältnis besteht.

2. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, den Kläger als Produktionshelfer weiter zu beschäftigen.
3. Es wird festgestellt, dass das zwischen der Beklagten zu 1) und dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 16.06.2017, zugegangen am 18.06.2017, weder fristlos noch fristgerecht aufgelöst worden ist.
4. Die Beklagte zu 1) wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum vom 21.07.2017 bis zum 28.02.2018 insgesamt 12.503,22 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 3.917,96 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11.04.2018 zu zahlen.
5. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
6. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 26 % und die Beklagte zu 1) zu 74 %.
7. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 19.794,73 € festgesetzt.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) ein Arbeitsverhältnis infolge unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung besteht, um Weiterbeschäftigung des Klägers bei der Beklagten zu 1), Annahmeverzugsvergütung sowie die Erteilung eines Zeugnisses. Hilfsweise nimmt der Kläger die Beklagte zu 2) als Vertragsarbeitgeberin in Anspruch.

Bei der Beklagten zu 1) handelt es sich um ein Unternehmen, das die Entwicklung, Herstellung und den Vertrieb umweltfreundlicher Baustoffe, wie z.B. dem Pflasterfugenmörtel [REDACTED] zum Gegenstand hat. In der Produktion der Beklagten zu 1) werden ausschließlich Subunternehmer tätig. Der Kläger arbeitete vom 15.08.2012 bis zum 14.01.2015 auf selbständiger Basis bei der Beklagten zu 1) in der Produktion. Seine Aufgabe bestand darin, Fugenmörtel in Eimer abzufüllen. Der Arbeitsort befand sich auf dem Betriebsgelände der Beklagten zu 1). Die Arbeitsmittel wurden von der Beklagten

zu 1) gestellt. Laut der als Anlage K 2 vorgelegten Stellenbeschreibung (Bl. 38 d.A.) war die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1) die Vorgesetzte des Klägers. Die Aufgaben wurden wie folgt beschrieben:

- Produktion
- Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz
- Weitere Aufgaben nach Absprache mit PB

Mit „■■■■“ war Herr ■■■■ bezeichnet, der seit August 2012 bei der Beklagten zu 1) im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses angestellt ist. Der Kläger erfasste seine Tagesleistungen in von der Beklagten zu 1) vorgegebenen Leistungsnachweisen, die Herr ■■■■ abzeichnete (vgl. Anlage K 3, Bl. 39 d.A.). Anhand der Leistungsnachweise erstellte der Kläger Rechnungen. Hierbei half Herr ■■■■ dem Kläger, indem er die Rechnungen für ihn erstellte, ihm zur Unterschrift vorlegte und sodann für die Beklagte zu 1) einsammelte.

Am 01.12.2013 gründete Herr ■■■■ die Beklagte zu 2), die ■■■■ UG. Gegenstand des Unternehmens waren die Reparatur von Glas-Iglus, Wertstoffbehältern (Stahl und GfK), Pressen und Abrollcontainer. Hierfür hatte die Beklagte zu 2) bei der Beklagten zu 1) auf deren Gelände eine Halle angemietet. Geschäftsführer der Beklagten zu 2) war Herr ■■■■

Ende 2014/Anfang 2015 fand bei der Beklagten zu 1) eine Betriebsprüfung statt. Der Kläger wurde mit Schreiben der Beklagten zu 1) vom 09.12.2014 aufgefordert, bestimmte Unterlagen als Voraussetzung für die weitere Tätigkeit als Subunternehmer beizubringen (Anlage K 5, Bl. 15 d.A.).

Zum 15.01.2015 wurde der Kläger mit befristetem Arbeitsvertrag von der Beklagten zu 2) als Produktionshelfer eingestellt. Mit Schreiben vom 01.03.2016 (Anlage L 1, Bl. 125 d.A.) bestätigte die Beklagte zu 2) gegenüber der Beklagten zu 1), dass „für ■■■■ ein Antrag für Arbeitnehmerüberlassung beim zuständigen Arbeitsamt gestellt wird“. Seit dem 01.01.2017 war der Kläger sodann unbefristet bei der Beklagten zu 2) beschäftigt. Der Kläger wurde im

Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2) weiterhin als Produktionshelfer in der Produktion der Beklagten zu 1) am selben Arbeitsort eingesetzt. Die Arbeitsmittel wurden weiterhin ausschließlich von der Beklagten zu 1) gestellt. Arbeitsrechtliche Weisungen erhielt der Kläger von Herrn [REDACTED]. Die Leistungsnachweise wurden weiterhin unter Nutzung des von der Beklagten zu 1) erstellten Musters von Herrn [REDACTED] abgezeichnet (vgl. Anlage K 8, Bl. 49 d.A.). Die Beklagte zu 2) setzte neben dem Kläger auch weitere Arbeitnehmer in der Produktion der Beklagten zu 1) ein.

Mit Schreiben vom 30.03.2017 kündigte die Beklagte zu 2) das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 30.06.2017, da die „wirtschaftliche Rentabilität nicht mehr gewährleistet“ sei (Anlage L 2, Bl. 126 d.A.). Der Kläger erhielt das Kündigungsschreiben am 31.03.2017. Kündigungsschutzklage erhob er gegen diese Kündigung nicht.

Mit Schreiben vom 16.06.2017 kündigte die Beklagte zu 2) das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger sodann außerordentlich mit der Begründung, dass der Geschäftsbetrieb zum 17.06.2017 eingestellt werde und die Beklagte zu 2) insolvent sei (Anlage K 9, Bl. 50 d.A.). Diese Kündigung ging dem Kläger am 18.06.2017 zu. Der Kläger erzielte bei der Beklagten zu 2) zuletzt eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von 1.700,- €. Für den Monat Juni 2017 erhielt der Kläger seine Vergütung anteilig bis zum 16.06.2017 in Höhe von 927,27 € brutto (vgl. Lohnabrechnung als Anlage K 12, Bl. 214 d.A.). Im Anschluss erhielt der Kläger Arbeitslosengeld wie folgt:

- Juni 2017 ab dem 17.06.2017: 334,46 €
- Juli bis Oktober 2017: je 716,70 €
- November 2017: 645,03 €
- Januar 2018: 143,34 €
- Februar 2018: 716,70 €

Ausweislich des vom Kläger vorgelegten Sitzungsprotokolls vom 28.06.2017 (Anlage K 10, Bl. 86 ff d.A.) in einem Rechtsstreit eines anderen Mitarbeiters

gegen die Beklagte zu 2) (Arbeitsgericht Köln, 3 Ca 7897/16) äußerte Herr [REDACTED] sich dahingehend, dass er weder Betriebsräume gehabt noch über größere Betriebsmittel verfügt habe, außer Laptop und Handy. Er habe Arbeitnehmer nur für die Produktion der [REDACTED] zur Verfügung gestellt. Die Frage nach einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verneinte er.

Mit seiner am 03.07.2017 erhobenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) und die dortige Weiterbeschäftigung als Produktionshelfer. Vorsorglich wendet er sich auch gegen die von der Beklagten zu 2) ausgesprochene außerordentliche Kündigung vom 16.06.2017. Darüber hinaus verlangt er die Erteilung eines Zeugnisses. Die Beklagte zu 2) nimmt er hilfsweise für den Fall in Anspruch, dass ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) nicht bestehen sollte. In der Klageschrift hat der Kläger seine Arbeitskraft gegenüber der Beklagten zu 1), hilfsweise gegenüber der Beklagten zu 2), ausdrücklich angeboten. Mit seiner Klageerweiterung vom 03.04.2018 hat der Kläger Annahmeverzugslohn „für den Zeitraum 14.07.2017 bis zum 11.03.2018“ in Höhe von insgesamt 12.827,27 € brutto nebst Zinsen gegenüber der Beklagten zu 1), hilfsweise gegenüber der Beklagten zu 2), geltend gemacht.

Der Kläger behauptet, er sei bei der Beklagten zu 2) angestellt worden, da die Beklagte zu 1) dem Vorwurf der Beschäftigung von Scheinselbständigen habe entgehen wollen. Die Beklagte zu 2) habe als „Scheinfirma“ fungiert, um seine Arbeitskraft für die Beklagte zu 1) erhalten zu können. Er meint, es liege ein Fall der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung vor, mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2) unwirksam sei und ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) bestehe. In der Zeit, in der er auf selbständiger Basis bei der Beklagten zu 1) tätig gewesen sei, sei Herr [REDACTED] ihm gegenüber weisungsbefugt und als Angestellter der Beklagten zu 1) im Bereich der Abfertigung, also des Befüllens der Eimer, tätig gewesen. Er - der Kläger - sei sodann nach Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Beklagten zu 2) zu unveränderten Arbeitsbedingungen bei der Beklagten zu 1) beschäftigt und in deren Betriebsstruktur wie ein eigener Arbeitnehmer eingegliedert worden.

Arbeits- und Pausenzeiten sowie die eigentlichen Tätigkeiten hätten sich nicht verändert. Herr [REDACTED] habe sein Weisungsrecht weiterhin innerhalb der Arbeitszeiten, die er für die Beklagte zu 1) als deren Arbeitnehmer geleistet habe, ausgeübt. Entgegen der Auffassung der Beklagten zu 1) sei die Überlassung erlaubnispflichtig und nicht nur anzeigepflichtig gewesen. Denn die Voraussetzungen des § 1a AÜG lägen schon deshalb nicht vor, weil er von der Beklagten zu 2) gezielt zum Zwecke der dauerhaften Beschäftigung bei der Beklagten zu 1) eingestellt worden sei. Im Übrigen bestreitet der Kläger mit Nichtwissen, dass die Beklagte zu 2) die Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit tatsächlich erstattet hat.

Der Kläger meint zudem, die Beklagte zu 1) könne sich nicht mit Erfolg auf eine Verwirkung seiner Ansprüche berufen, da er keinen ihm vorwerfbaren Rechtsschein gesetzt habe, keine Einstellung bei der Beklagten zu 1) zu begehren. Er habe in Folge der Anlage K 10 (Sitzungsprotokoll in dem Verfahren ArbG Köln, 3 Ca 7897/16) Kenntnis darüber erlangt, dass es sich bei der Beklagten zu 2) um eine Scheinfirma gehandelt habe, die den Zweck gehabt habe, Arbeitnehmer an die Beklagte zu 1) zu vermitteln. Entgegen der Behauptung der Beklagten zu 1) habe er seine Arbeitsleistung auch bis zum Erhalt der außerordentlichen Kündigung erbracht. Für die Folgezeit habe er einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn. Er meint, er habe nach Ausspruch der fristlosen Kündigung seine Arbeitskraft nicht mehr anbieten müssen, das Angebot sei vielmehr gemäß § 296 BGB entbehrlich gewesen. Jedenfalls reiche aber das in der Klageschrift enthaltene wörtliche Arbeitsangebot aus. Im Übrigen habe er seine Arbeitsleistung gegenüber Herrn [REDACTED] aber auch bereits vor Erhebung der Klage persönlich angeboten. Ende Mai/Anfang Juni 2017 seien Herr [REDACTED] und Herr [REDACTED], der als Berater der Geschäftsleitung der Beklagten zu 1) fungiere, im Betrieb der Beklagten zu 1) an ihn herantreten und es sei ihm das Angebot unterbreitet worden, bei der Beklagten zu 1) auf selbständiger Basis anzufangen. Dies habe er abgelehnt und geäußert, dass er dort gerne in Anstellung anfangen werde.

Der Kläger beantragt unter Rücknahme im Übrigen,

1. festzustellen, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) ein Arbeitsverhältnis besteht.
2. die Beklagte zu 1) zu verurteilen, den Kläger als Produktionshelfer weiter zu beschäftigen.
3. festzustellen, dass das zwischen der Beklagten zu 1) und dem Kläger, hilfsweise das zwischen der Beklagten zu 2) und dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 16.6.17, zugegangen am 18.6.17 weder fristlos, noch fristgerecht aufgelöst worden ist, sondern ungekündigt fortbesteht.
4. festzustellen, dass das zwischen der Beklagten zu 1) und dem Kläger, hilfsweise das zwischen der Beklagten zu 2) und dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.
5. die Beklagte zu 1), hilfsweise die Beklagte zu 2) zu verurteilen, dem Kläger ein Arbeitszeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.
6. die Beklagte zu 1), hilfsweise die Beklagte zu 2) zu verurteilen, an den Kläger Lohn für die Zeit vom 15.06.2017 bis einschließlich Dezember 2017 in Höhe von 10.972,73 € brutto abzüglich bezogenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 3.917,96 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
7. die Beklagte zu 1), hilfsweise die Beklagte zu 2) zu verurteilen, an den Kläger Lohn für die Monate Januar und Februar 2018 in Höhe von 3.400,- € brutto abzüglich bezogenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 860,04 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagten beantragen,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte zu 1) meint, zwischen ihr und dem Kläger sei zu keiner Zeit ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Sie verwehrt sich gegen die Behauptung des Klägers, die Beschäftigung bei der Beklagten zu 2) sei erfolgt, um dem Vorwurf der Beschäftigung von Scheinselbständigen zu entgehen. Sie behauptet, der Kläger habe sich im Vorfeld zu dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Beklagten zu 2) gegenüber dem Geschäftsführer der Beklagten zu 1) dahingehend geäußert, dass ihm die Tätigkeit auf selbständiger Basis nicht gefalle. Eine Arbeitnehmerüberlassung liege nicht vor. Es fehle bereits an einer wesentlichen Voraussetzung für die Annahme einer Arbeitnehmerüberlassung, da sie gegenüber dem Kläger nicht weisungsbefugt gewesen sei. Gegenüber dem Kläger sei Herr [REDACTED] ausschließlich in seiner Funktion als Geschäftsführer der Beklagten zu 2) und nicht als Angestellter der Beklagten zu 1) weisungsbefugt gewesen. Herr [REDACTED] habe Anweisungen nur an seine eigenen Angestellten geben können, nicht aber an ihre Angestellten. Er habe zu keinem Zeitpunkt Weisungsbefugnis für sie - die Beklagte zu 1) - gehabt. Im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses sei Herr [REDACTED] ausschließlich als „Sachbearbeiter Einkauf“ - in nicht leitender Funktion - bei ihr beschäftigt gewesen. Dabei handele es sich um eine reine Bürotätigkeit, die von der Produktion, in der lediglich Selbständige bzw. Subunternehmer beschäftigt seien, getrennt sei. Die Beklagte zu 1) behauptet weiter, der Unternehmensgegenstand der Beklagten zu 1) sei klar und deutlich gegenüber dem Unternehmensgegenstand der Beklagten zu 2) abgegrenzt gewesen. Überschneidungen in den Tätigkeitsbereichen habe es nicht gegeben. Dies sei zwischen ihr und der Beklagten zu 2) auch ausdrücklich vereinbart worden.

Zudem bestreitet die Beklagte zu 1), dass sich mit der Einstellung des Klägers bei der Beklagten zu 2) die Arbeitsbedingungen nicht geändert haben und meint, der diesbezügliche Vortrag des Klägers sei unsubstantiiert. Die Nutzung von Vordrucken der Beklagten zu 1) durch den Beklagten zu 2) begründe kein

Arbeitsverhältnis. Herr [REDACTED] sei auch nicht „weiterhin“, sondern nach Einstellung des Klägers bei der Beklagten zu 2) als deren Geschäftsführer *erstmal*s gegenüber dem Kläger weisungsbefugt gewesen.

Die Beklagte zu 1) ist schließlich der Auffassung, dass selbst wenn man eine Arbeitnehmerüberlassung unterstellen würde, diese gemäß § 1a Abs. 1 AÜG nicht erlaubnispflichtig gewesen sei, da die Beklagte zu 2) weniger als 50 Mitarbeiter beschäftigt habe und die Beklagte zu 2) mit dem Schreiben vom 01.03.2016 (Anlage L 1, Bl. 125 d.A.) die Überlassung angezeigt habe. Dieses Schreiben sei von der Beklagten zu 2) „etwas unglücklich als Antrag formuliert“ worden.

Dass der Kläger selbst nicht von einem Arbeitsverhältnis mit ihr - der Beklagten zu 1) - ausgehe, zeige sich daran, dass der Kläger die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 30.03.2017 hingenommen und seine Arbeitsleistung nicht angeboten habe. Der Kläger sei nach „der Kündigung“ durch die Beklagte zu 2) „verschwunden“. Weder habe er seine Arbeitsleistung angeboten noch sonstiges Interesse an einer Beschäftigung bei der Beklagten zu 1) gezeigt. Die „monatelange Untätigkeit“ des Klägers führe zu einer Verwirkung etwaiger Ansprüche. Das Angebot der Arbeitskraft gegenüber beiden Beklagten in der Klageschrift sei unerheblich bzw. verspätet. Ein wörtliches Angebot sei nicht ausreichend gewesen. Vielmehr hätte der Kläger seine Arbeitskraft persönlich anbieten müssen. Dies habe er - entgegen seiner Behauptung - nicht getan. Sie habe aufgrund des Zeitablaufs nicht mehr damit rechnen müssen, dass der Kläger nunmehr an sie herantreten und ein Arbeitsverhältnis mit ihr behaupten würde. Auch das Umstandsmoment der Verwirkung sei erfüllt, da der Kläger nach seiner Entlassung durch die Beklagte zu 2) zu keinem Zeitpunkt zu erkennen gegeben habe, dass er an dem Arbeitsverhältnis – nunmehr zu ihr – festhalte. Durch die Untätigkeit des Klägers habe bei ihr der Eindruck entstehen müssen, dass mit der Kündigung durch die Beklagte zu 2) sämtliche Rechtsbeziehungen zu ihr - der Beklagten zu 1) - erledigt seien.

Die Beklagte zu 2) wendet ein, sie sei aufgrund der Löschung der Gesellschaft nicht mehr parteifähig. In der letzten mündlichen Verhandlung hat Herr [REDACTED] zudem erklärt, dass er der Beklagten zu 1) im Zusammenhang mit der Anstellung des Klägers bestätigt habe, dass er einen Antrag beim Arbeitsamt auf Arbeitnehmerüberlassung stellen werde. Die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1) habe ihm zuvor gesagt: „Das können wir so nicht machen“; er müsse einen Antrag stellen auf Arbeitnehmerüberlassung beim Arbeitsamt. Herr [REDACTED] hat weiter erklärt, dass dies dann „im Sande verlaufen sei“; seiner Firma sei es so schlecht gegangen, dass er „nicht mehr zu rande gekommen sei“. Herr [REDACTED] hat darüber hinaus in der letzten mündlichen Verhandlung bestätigt, dass der Kläger bis zur außerordentlichen Kündigung seine Arbeitsleistung erbracht hat. Ferner hat er in Bezug auf den vom Kläger geltend gemachten Annahmeverzugslohn behauptet, der Kläger habe in dieser Zeit zwei Monate (September/Oktober oder Oktober/November 2017) anderweitig gearbeitet.

Die Klageschrift ist der Beklagten zu 1) am 11.07.2017 zugestellt worden. Mit Schriftsatz vom 13.07.2017 hat die Beklagte zu 1) Klageabweisung beantragt. Dieser Schriftsatz ist dem Klägervertreter am 21.07.2017 zugegangen. Die Beklagte zu 2) befand sich während des vorliegenden Rechtsstreits in Liquidation und ist am 03.08.2018 wegen Vermögenslosigkeit von Amts wegen gelöscht worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

I. Die gegen die Beklagte zu 1) gerichtete Klage ist überwiegend zulässig und begründet. Unzulässig ist lediglich der Klageantrag zu 4). Unbegründet ist der auf Zeugniserteilung gerichtete Klageantrag zu 5). Der auf Zahlung von

Annahmeverzugslohn gerichtete Klageantrag zu 6) ist lediglich teilweise unbegründet.

1. Der Klageantrag zu 1) ist begründet. Zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) besteht seit dem 15.01.2015 ein kraft gesetzlicher Fiktion zustande gekommenes Arbeitsverhältnis. Dieses Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigungen der Beklagten zu 2) nicht beendet worden. Der Kläger hat das Recht, sich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) zu berufen, auch nicht verwirkt.

a) Zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) ist gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG a.F. (AÜG in der Fassung vom 28.04.2011; gültig bis zum 31.03.2017) ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

Gemäß § 9 Nr. 1 AÜG a.F. sind Verträge zwischen Verleihern und Entleiher sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern unwirksam, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 erforderliche Erlaubnis hat. Nach § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG a.F. bedürfen Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, der Erlaubnis. Keiner Erlaubnis bedarf gemäß § 1a Abs. 1 AÜG ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten, der zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen an einen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, bis zur Dauer von zwölf Monaten überlässt, wenn er die Überlassung vorher schriftlich der Bundesagentur für Arbeit angezeigt hat. Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 AÜG a.F. unwirksam, so gilt gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 HS. 1 AÜG a.F. ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen.

Der Kläger war seit dem 15.01.2015 auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages von der Beklagten zu 2) zur Arbeitsleistung an die Beklagte zu 1) überlassen worden. Die Beklagte zu 2) verfügte nicht über

eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Die Erlaubnis war auch nicht etwa gemäß § 1a Abs. 1 AÜG entbehrlich.

aa) Eine Überlassung zur Arbeitsleistung i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 AÜG a.F. liegt vor, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach Weisungen des Entleihers und in dessen Interesse ausführen. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist aber nicht jeder drittbezogene Arbeitseinsatz eine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG. Diese ist vielmehr durch eine spezifische Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher einerseits (dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag) und zwischen Verleiher und Arbeitnehmer andererseits (dem Leiharbeitsvertrag) sowie durch das Fehlen einer arbeitsvertraglichen Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Entleiher gekennzeichnet (BAG, Urteil vom 19.03.2003, 7 AZR 267/02, juris Rn. 44; BAG, Urteil vom 13.08.2008, 7 AZR 269/07, juris Rn. 14). Notwendiger Inhalt eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags ist die Verpflichtung des Verleihers gegenüber dem Entleiher, diesem zur Förderung von dessen Betriebszwecken Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Die Vertragspflicht des Verleihers gegenüber dem Entleiher endet, wenn er den Arbeitnehmer ausgewählt und ihn dem Entleiher zur Verfügung gestellt hat. Von der Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten auf Grund eines Werk- oder Dienstvertrags. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig. Er organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibt für die Erfüllung der in dem Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werks gegenüber dem Drittunternehmen verantwortlich. Die zur Ausführung des Dienst- oder Werkvertrags eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen den Weisungen des Unternehmers und sind dessen Erfüllungsgehilfen. Der Werkbesteller kann jedoch, wie sich aus § 645 Abs. 1 S. 1 BGB ergibt, dem Werkunternehmer selbst oder dessen Erfüllungsgehilfen Anweisungen für die Ausführungen des Werkes erteilen. Entsprechendes gilt für Dienstverträge. Solche Dienst- oder Werkverträge werden vom

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht erfasst (BAG, Urteil vom 10.10.2007, 7 AZR 487/06, juris Rn. 34; BAG, Urteil vom 13.08.2008, 7 AZR 269/07, juris Rn. 14).

Über die rechtliche Einordnung des Vertrags zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge oder eine Bezeichnung, die dem tatsächlichen Geschäftsinhalt nicht entspricht. Die Vertragsschließenden können das Eingreifen zwingender Schutzvorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht dadurch vermeiden, dass sie einen vom Geschäftsinhalt abweichenden Vertragstyp wählen. Der Geschäftsinhalt kann sich sowohl aus den ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Durchführung des Vertrags ergeben. Widersprechen sich beide, so ist die tatsächliche Durchführung des Vertrags maßgebend, weil sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen lassen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien ausgegangen sind, was sie also wirklich gewollt haben. Der so ermittelte wirkliche Wille der Vertragsparteien bestimmt den Geschäftsinhalt und damit den Vertragstyp (BAG, Urteil vom 10.10.2007, 7 AZR 487/06, juris Rn. 35, BAG, Urteil vom 13.08.2008, 7 AZR 269/07, juris Rn. 15).

bb) Die Anwendung dieser Grundsätze auf den Streitfall ergibt, dass der Kläger seit dem 15.01.2015 von der Beklagten zu 2) aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung an die Beklagte zu 1) zur Arbeitsleistung überlassen war.

(1) Der Kläger war dauerhaft in den Betrieb der Beklagten zu 1) eingegliedert und unterlag allein den Weisungen der Beklagten zu 1). Denn die Arbeitsleistung wurde ausschließlich in dem Betrieb der Beklagten zu 1) in deren Produktion erbracht. Die Arbeitsmaterialien wurden ausschließlich von der Beklagten zu 1) gestellt. Dies ist zwischen den Parteien unstrittig. Die Kontrolle der Arbeit des Klägers und die arbeitsrechtlichen Weisungen erfolgten durch Herrn . Auch dies ist zwischen den Parteien unstrittig. Fraglich und strittig ist allein, in

welcher Funktion Herr [REDACTED] die Weisungen erteilte. Bei Würdigung des gesamten Sach- und Streitstandes muss die Kammer davon ausgehen, dass Herr [REDACTED] die Weisungen gegenüber dem Kläger in seiner Funktion als Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) erteilt hat. Jedenfalls konnte die Beklagte zu 1) nicht substantiiert darlegen, dass Herr [REDACTED] die Weisungen in seiner Funktion als Geschäftsführer der Beklagten zu 2) erteilt hat. Denn Herrn [REDACTED] war unstreitig auch nach der Gründung der Beklagten zu 2) und auch nach Einstellung des Klägers bei der Beklagten zu 2) weiterhin als Arbeitnehmer bei der Beklagten zu 1) beschäftigt. Zwar hat die Beklagte zu 1) behauptet, Herr [REDACTED] sei in seiner Funktion als Arbeitnehmer ausschließlich als „Sachbearbeiter Einkauf“, also im Rahmen einer von der Produktion getrennten Bürotätigkeit beschäftigt und in dieser Funktion nicht weisungsbefugt gewesen. Dieser Vortrag der Beklagten zu 1) ist allerdings unerheblich. Denn da der Kläger diese Behauptung bestritten hat, wäre es Sache der Beklagten zu 1) gewesen, ihren Vortrag zu der ausschließlichen Tätigkeit des Herrn [REDACTED] als Sachbearbeiter zu substantiieren. Dies hat sie jedoch nicht getan. Einen entsprechenden Arbeitsvertrag konnte die Beklagte zu 1) nicht vorlegen. Sie hat hierzu vielmehr ausgeführt, dass in dem Arbeitsvertrag des Herrn [REDACTED] „keine genaue Bezeichnung“ stehe. Zudem steht die Behauptung der Beklagten zu 1), Herr [REDACTED] sei im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses ausschließlich als Sachbearbeiter Einkauf tätig gewesen, im Widerspruch zu den sich aus den vom Kläger vorgelegten Anlagen K 2 und K 3 ergebenden Tatsachen. Bei der Anlage K 2 (Bl. 38 d.A.) handelt es sich um die Stellenbeschreibung, die dem Kläger - damals in seiner Tätigkeit als „Selbständiger“ für die Beklagte zu 1) - unter dem 07.06.2013 ausgehändigt worden war. Dort ist unter der Überschrift „Beschreibung der Aufgaben“ u.a. aufgeführt: „Weitere Aufgaben nach Absprache mit [REDACTED]“. Vom Kläger unbestritten vorgetragen, handelte es sich bei „[REDACTED]“ um Herrn [REDACTED]. Daraus ergibt sich, dass Herr [REDACTED] nicht ausschließlich als Sachbearbeiter Einkauf tätig gewesen sein kann, da die Aufgabenzuweisung in der Produktion nach dem eigenen Vortrag der Beklagten zu 1) nicht zu den Tätigkeiten als Sachbearbeiter Einkauf gehörte. Aus der Anlage K 3 (Bl. 39 d.A.), die der Kläger exemplarisch vorgelegt hat, ergibt sich zudem, dass Herr [REDACTED] auch bereits vor der Einstellung des Klägers bei der

Beklagten zu 2) die Leistungsnachweise des Klägers für die Beklagte zu 1) abgezeichnet hat. Der mit der Anlage K 3 vorgelegte und von Herrn [REDACTED] abgezeichnete Leistungsnachweis bezieht sich auf das Produktionsdatum 21.11.2013. Da Herr [REDACTED] die Beklagte zu 2) erst zum 01.12.2013 gegründet hat, kann ausgeschlossen werden, dass Herr [REDACTED] damals schon in seiner Funktion als Geschäftsführer der Beklagten zu 2) Aufgaben innerhalb der Produktion der Beklagten zu 1) wahrgenommen hat. Dass Herr [REDACTED] zur damaligen Zeit als Arbeitnehmer mit produktionsbezogenen Aufgaben tätig und etwa erst später (ausschließlich) als Sachbearbeiter Einkauf eingesetzt worden ist, hat die Beklagte zu 1) nicht behauptet. Hinzukommt, dass die Beklagte zu 1) nicht dargelegt hat, wie sich die Tätigkeit des Herrn [REDACTED] als Arbeitnehmer einerseits und als Geschäftsführer der Beklagten zu 2) andererseits in zeitlicher Hinsicht und nach außen erkennbar abgegrenzt haben soll. Herr [REDACTED] ist unstreitig in Vollzeit bei der Beklagten zu 1) als Arbeitnehmer beschäftigt. Der Kläger hat behauptet, Herr [REDACTED] habe die Weisungen in Bezug auf die Produktion während seiner Arbeitszeit als Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) getätigt. Dem ist die Beklagte zu 1) nicht entgegengetreten. Sie hat auch nicht dargelegt, wie die Funktionen des Herrn [REDACTED] als Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) einerseits und als Geschäftsführer der Beklagten zu 2) andererseits innerhalb der betrieblichen Abläufe abgegrenzt gewesen sein sollen. Die Beklagte zu 1) hat sich auf die pauschale Behauptung beschränkt, Herr [REDACTED] habe die Weisungen gegenüber dem Kläger in seiner Funktion als Geschäftsführer der Beklagten zu 2) erbracht. Es bleibt dabei völlig offen, wie Herr [REDACTED] während seiner Tätigkeit als Sachbearbeiter Einkauf gleichzeitig Weisungen als Geschäftsführer der Beklagten zu 2) geben konnte. Offen bleibt auch, wie nach außen erkennbar gewesen sein soll, in welcher Funktion Herr [REDACTED] die Weisungen erteilt hat.

Damit bleibt zunächst festzuhalten, dass die Beklagte zu 1) keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen hat, die die Annahme rechtfertigen, dass Herr [REDACTED] die Weisungen an den Kläger ausschließlich in seiner Funktion als Geschäftsführer der Beklagten zu 2) erteilt hat. Die Kammer geht daher davon aus, dass Herr [REDACTED] die Weisungen in seiner Funktion als Arbeitnehmer der Beklagten zu 1)

erteilt hat. Die Arbeitnehmertätigkeit des Herrn [REDACTED] ist der Beklagten zu 1) zuzurechnen. Der Kläger hat seine Arbeit damit allein nach Weisungen der Beklagten zu 1) und in deren Interesse ausgeführt.

(2) Die Überlassung des Klägers als Arbeitnehmer durch die Beklagte zu 2) an die Beklagte zu 1) hat sich auch auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vollzogen.

Ein Arbeitnehmer, der die vertragliche Vereinbarung zwischen den beiden Arbeitgebern nicht kennt, muss Tatsachen vortragen, die eine Würdigung rechtfertigen, wonach der Arbeitnehmer einem Entleiher zur Arbeitsleistung überlassen ist. Es ist dann Aufgabe des Entleihers, die Tatsachen darzulegen, die gegen das Vorliegen des Tatbestands aus § 1 Abs. 1 AÜG a.F. sprechen. Er genügt seiner Darlegungslast, wenn er die eine werkvertragliche Vereinbarung begründenden Tatsachen vorträgt. In diesem Fall ist es nunmehr Sache des Arbeitnehmers, die Kenntnis der auf Seiten der beteiligten Arbeitgeber handelnden und zum Vertragsabschluss berechtigten Personen von der tatsächlichen Vertragsdurchführung vorzutragen (vgl. BAG, Urteil vom 13.08.2008, 7 AZR 269/07, juris Rn. 24).

Der Kläger hat ausreichend Tatsachen vorgetragen, die die Würdigung rechtfertigen, dass er der Beklagten zu 1) seit dem 15.01.2015 zur Arbeitsleistung überlassen worden ist. Der Kläger hat die von ihm zuvor als „Selbständiger“ verrichteten Arbeiten in der Produktion der Beklagten zu 1) unverändert fortgesetzt. Nach wie vor hat er in den Betriebsräumen der Beklagten zu 1) Fugenmörtel in Eimer abgefüllt und seine Weisungen von dem bei der Beklagten zu 1) als Arbeitnehmer beschäftigten Herrn [REDACTED] erhalten. Hinzukommt, dass Herr Brandt in seiner Funktion als Geschäftsführer der Beklagten zu 2) im Rahmen eines anderweitige Rechtsstreits vor dem Arbeitsgericht Köln (3 Ca 7897/16) erklärt hat, dass er Arbeitnehmer nur für die Produktion bei der gestellt habe und nicht über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfüge (Sitzungsprotokoll, vorgelegt als Anlage K 10, Bl. 86 ff d.A.). Es war demnach nunmehr Sache der Beklagten zu 1) Tatsachen darzulegen, die gegen die

Annahme einer Arbeitnehmerüberlassung sprechen, insbesondere zu den vertraglichen Beziehungen zwischen ihr und der Beklagten zu 2) vorzutragen. Darauf ist die Beklagte zu 1) mit Beschluss des Gerichts vom 16.05.2015 hingewiesen und ihr ist Gelegenheit gegeben worden, entsprechend vorzutragen. Der Beklagten zu 1) ist es jedoch nicht gelungen, ihrer Darlegungslast ausreichend nachzukommen. Sie hat zu der vertraglichen Vereinbarung, die zwischen ihr und der Beklagten zu 2) in Bezug auf die Tätigkeit der Beklagten zu 2) in der Produktion bestanden, nichts vorgetragen. Sie hat lediglich die Geschäftszwecke der Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) beschrieben und behauptet, Überschneidungen in den Tätigkeitsbereichen der beiden Firmen habe es nicht gegeben. Dieser Vortrag beinhaltet keinerlei Aussage darüber, aufgrund welcher konkreten Vereinbarungen die Beklagte zu 2) Tätigkeiten in der Produktion der Beklagten zu 1) ausgeführt hat. Wenn die Beklagte zu 2) aufgrund einer werkvertraglichen Vereinbarung tätig gewesen sein sollte, so hätte die Beklagte zu 1) darlegen müssen, welches Werk geschuldet gewesen sein soll und welche sonstigen Vereinbarungen hierzu getroffen worden sein sollen. Entsprechendes gilt für die Vereinbarung eines Dienstvertrages. Hierzu lässt die Beklagte zu 1) jeglichen Vortrag vermissen.

Hinzukommt, dass Herr [REDACTED] in der letzten mündlichen Verhandlung erklärt hat, dass die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1) ihm gegenüber im Zusammenhang mit der Einstellung des Klägers bei der Beklagten zu 2) gesagt habe, dass sie das so nicht machen könnten und dass er einen Antrag auf Arbeitnehmerüberlassung beim Arbeitsamt stellen müsse. Dementsprechend habe er der Beklagten zu 1) schriftlich bestätigt, dass er einen Antrag auf Arbeitnehmerüberlassung stellen werde. Dies sei dann jedoch im Sande verlaufen. Diesem Vortrag des Herrn [REDACTED] ist die Beklagte zu 1) in der mündlichen Verhandlung nicht entgegengetreten. Die Beklagte zu 1) hat auch zuvor selbst das Schreiben der Beklagten zu 2) vom 01.03.2016, mit dem der Beklagten zu 1) bestätigt worden ist, dass für den Kläger ein Antrag auf Arbeitnehmerüberlassung gestellt werde, als Anlage L 1 (Bl. 125 d.A.) vorgelegt. Dass der Kläger den Vortrag des Herrn [REDACTED] in der mündlichen Verhandlung mit Nichtwissen bestritten hat, ist unerheblich, da es sich um eine für den Kläger

günstige Tatsachenbehauptung handelt. Denn aus der Äußerung des Herrn [REDACTED] geht eindeutig hervor, dass es eine vertragliche Absprache zwischen der Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) dahingehend gab, dass der Kläger der Beklagten zu 1) zur Arbeit überlassen werden soll.

cc) Die Beklagte zu 2) verfügte nicht über die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.

Unstreitig hatte die Beklagte zu 2) keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Entgegen der Auffassung der Beklagten zu 1) war die Überlassung des Klägers gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG a.F. erlaubnispflichtig und nicht lediglich anzeigepflichtig gemäß § 1a Abs. 1 AÜG. Gemäß § 1a Abs. 1 AÜG bedarf ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten keiner Erlaubnis, wenn er zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen an einen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, bis zur Dauer von zwölf Monaten überlässt, wenn er die Überlassung vorher schriftlich der Bundesagentur für Arbeit angezeigt hat. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift liegen bereits deshalb nicht vor, weil die Beklagte zu 2) den Kläger nicht zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen an die Beklagte zu 1) überlassen hat. Zudem ist der Kläger mehr als zwölf Monate an die Beklagte zu 1) überlassen worden. Darüber hinaus ist aufgrund der nahtlosen (Weiter-)Beschäftigung bei der Beklagten zu 1) davon auszugehen, dass die Beklagte zu 2) den Kläger gerade zum Zwecke der Überlassung an die Beklagte zu 1) eingestellt hat. Und schließlich ist nicht dargelegt, dass die Beklagte zu 2) dem Arbeitsamt die Arbeitnehmerüberlassung tatsächlich angezeigt hat. Aus dem von der Beklagten zu 1) vorgelegten Schreiben vom 01.03.2016 (Anlage L 1) ergibt sich lediglich, dass die Beklagte zu 2) eine Erlaubnis beantragen werde. Daraus kann weder der Schluss gezogen werden, dass eine Erlaubnis tatsächlich beantragt, noch dass eine Anzeige erstattet worden ist. Dies gilt umso mehr als Herr [REDACTED] in der letztlichen mündlichen Verhandlung erklärt hat, dass die Sache „im Sande verlaufen“ sei.

Zusammenfassend bleibt damit festzuhalten, dass der Kläger seit dem 15.01.2015 unerlaubt als Arbeitnehmer an die Beklagte zu 1) überlassen worden ist und damit kraft der gesetzlichen Fiktion ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) zustande gekommen ist.

b) Dieses aufgrund der gesetzlichen Fiktion zustande gekommene Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten zu 1) besteht auch zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung fort. Es ist nicht etwa durch die Kündigungen der Beklagten zu 2) vom 30.03.2017 und/oder vom 16.06.2017 beendet worden. Da das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2) infolge der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 9 Nr. 1 AÜG a.F. unwirksam war und das Arbeitsverhältnis aufgrund der Fiktion des § 10 Abs. 1 S. 1, HS. 1 AÜG a.F. von Anfang an mit der Beklagten zu 1) bestand, konnte die Beklagte zu 2) das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht wirksam kündigen. Sie war nicht kündigungsbefugt, da sie nicht Arbeitgeberin des Klägers war. Die Beklagte zu 2) hat die Kündigungen auch nicht etwa wirksam für die Beklagte zu 1) ausgesprochen. Eine Vertretung bei Ausspruch der Kündigungen kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil die Beklagte zu 2) die Kündigungen lediglich in ihrem eigenen Namen und nicht etwa (auch) im Namen der Beklagten zu 1) ausgesprochen hat. Die Kündigungen der Beklagten zu 2) gingen damit letztlich ins Leere. Sonstige Beendigungstatbestände sind weder von der Beklagten zu 1) vorgetragen noch sonst ersichtlich. Insbesondere hat die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu keinem Zeitpunkt selbst gekündigt.

c) Der Kläger hat sein Recht, sich auf die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) zu berufen, auch nicht verwirkt. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob das Recht, sich auf den Bestand des gesetzlich fingierten Arbeitsverhältnisses zu berufen, verwirken kann (zweifelnd BAG, Urteil vom 18.02.2003, 3 AZR 160/02, juris Rn. 60; zuletzt offen gelassen BAG, Urteil vom 13.08.2008, 7 AZR 269/07, juris Rn. 36 m.w.N.). Denn jedenfalls sind vorliegend die Voraussetzungen für die Verwirkung nicht erfüllt.

Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung und soll dem Bedürfnis nach Rechtsklarheit dienen. Es ist nicht Zweck der Verwirkung, Schuldner, denen gegenüber Gläubiger ihre Rechte längere Zeit nicht geltend gemacht haben, von ihrer Pflicht zur Leistung vorzeitig zu befreien. Deshalb kann allein der Zeitablauf die Verwirkung eines Rechts nicht rechtfertigen. Es müssen vielmehr zu dem Zeitmoment besondere Umstände sowohl im Verhalten des Berechtigten als auch des Verpflichteten hinzutreten (Umstandsmoment), die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen. Der Berechtigte muss unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erwecken konnten, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Durch die Verwirkung wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Die Verwirkung dient dem Vertrauensschutz (vgl. BAG, Urteil vom 13.08.2008, 7 AZR 269/07, juris Rn. 37 m.w.N.).

Vorliegend ist weder das Zeitmoment noch das Umstandsmoment für eine Verwirkung erfüllt. Zwar ist nach der Rechtsprechung eine kurzfristige Verwirkung denkbar, dabei muss aber ein Zeitraum von deutlich mehr als drei Wochen verstrichen sein. So wird in der Rechtsprechung vertreten, dass das Zeitmoment für die Verwirkung bereits dann erfüllt sein könne, wenn nach der Einstellung der Tätigkeit des (Leih-) Arbeitnehmers mehr als drei Monate vergangen sind (vgl. LAG Köln, Urteil vom 03.06.2003, 13 (3) Sa 2/03, juris Rn. 40; LAG Köln, Urteil vom 28.01.2002, 2 Sa 272/01 juris Rn. 23; LAG Köln, Urteil vom 14.11.1991, 6 Sa 543/91, juris). Dies wird damit begründet, dass gerade die Frage nach dem Bestand eines Arbeitsverhältnisses besonders klärungsbedürftig sei. Dem habe der Gesetzgeber Ausdruck verliehen durch die Drei-Wochen-Klagefrist im Kündigungsschutzprozess (§ 4 S. 1 KSchG) und im Befristungsrechtsstreit (§ 17 S. 1 TzBfG).

Eine mehr als dreimonatige Untätigkeit des Klägers kann vorliegend nicht angenommen werden. Denn die Verwirkung der Ansprüche aus dem fingierten Arbeitsverhältnis tritt nicht ein, solange der Arbeitnehmer noch im Betrieb des

Entleihers arbeitet (vgl. LAG Berlin, Urteil vom 25.07.1988, 12 Sa 9/88, juris; Schüren/Hamann, AÜG 5. Auflage, § 10 Rn. 72, 82). Solange der Kläger also noch in dem fingierten Arbeitsverhältnis bei der Beklagten zu 1) tatsächlich beschäftigt war, konnte er sich ohne Einschränkung auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) berufen. Entgegen der Behauptung der Beklagten zu 1) hat der Kläger auch noch bis zum 14.06.2016 in deren Betrieb tatsächlich gearbeitet. Der Kläger hat bis zum Erhalt der fristlosen Kündigung seine Arbeitsleistung erbracht. Hiervon ist aufgrund der entsprechenden Behauptung des Klägers, der Bestätigung durch Herrn [REDACTED] in der letzten mündlichen Verhandlung und der Tatsache, dass der Kläger seine Vergütung bis zum 14.06.2016 erhalten hat, auszugehen. Die Behauptung der Beklagten zu 1), der Kläger sei nach der Kündigung „verschwunden“ und sei „monatelang“ untätig geblieben, ist dagegen unsubstantiiert und damit unerheblich.

Zwischen dem tatsächlichen Ausscheiden des Klägers aus dem Betrieb der Beklagten zu 1) am 14.06.2017 und der Zustellung der Klage am 11.07.2017 lag lediglich weniger als ein Monat. Dieser Zeitraum reicht für die Annahme des Zeitmoments der Verwirkung nicht aus.

Ebenso fehlt es an dem für die Verwirkung erforderlichen Umstandsmoment. Der Kläger hat über die reine Untätigkeit hinaus keine Verhaltensweisen gezeigt, aus der die Beklagte zu 1) hätte schließen können, dass der Kläger sie nicht als Arbeitgeberin in Anspruch nehmen will. Der Umstand, dass der Kläger die von der Beklagten zu 2) ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 30.03.2017 nicht mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen hat, konnte bei der Beklagten zu 1) allenfalls den Eindruck erwecken, dass der Kläger den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zu der Beklagten zu 2) nicht geltend macht, nicht aber dass der Kläger nach seinem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Betrieb die Beklagte zu 1) nicht als Entleiherin in Anspruch nehmen werde.

2. Der Klageantrag zu 2) ist begründet. Da zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) ein Arbeitsverhältnis besteht (vgl. oben unter I. 1.), ist die

Beklagte zu 1) verpflichtet, den Kläger als Produktionshelfer zu beschäftigen. Die von der Rechtsprechung im Wege der Rechtsfortbildung entwickelte Rechtspflicht zur Beschäftigung bedeutet, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vertragsgemäß beschäftigen muss, wenn dieser es verlangt. Rechtsgrundlage hierfür sind §§ 611, 613 BGB i.V.m. § 242 BGB, wobei die Generalklausel des § 242 BGB dabei ausgefüllt wird durch die Wertentscheidung der Art. 1 und Art. 2 GG (BAG, Urteil vom 24.06.2015, 5 AZR 462/14, juris Rn. 34; BAG Großer Senat 27.02.1985, GS 1/84, juris). Der Arbeitnehmer soll - als Ausdruck und in Achtung seiner Persönlichkeit und seines Entfaltungsrechts - tatsächlich arbeiten dürfen. Überwiegende Interessen der Beklagten zu 1), die einer tatsächlichen Beschäftigung des Klägers in der Produktion entgegenstehen, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Allein die Ungewissheit über den rechtskräftigen Ausgang des vorliegenden Rechtsstreits lässt die Beschäftigungspflicht nicht entfallen.

3. Auch der Klageantrag zu 3) ist zulässig und begründet. Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten zu 1) ist nicht durch die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 16.06.2017 beendet worden, da die Beklagte zu 2) nicht Arbeitgeberin des Klägers war und die Kündigung auch nicht etwa im Namen der Beklagten zu 1) ausgesprochen hat (vgl. oben unter I. 1. b)).

4. Der Klageantrag zu 4) ist hingegen unzulässig. Für den sog. allgemeinen Feststellungsantrag fehlt es an dem gemäß § 256 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG erforderlichen Feststellungsinteresse, da keine sonstigen Beendigungstatbestände in den Prozess eingeführt worden sind.

5. Der Klageantrag zu 5) ist unbegründet. Der Kläger kann von der Beklagten zu 1) kein Zeugnis gemäß § 109 GewO verlangen, da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fortbesteht. § 109 GewO setzt seinem Wortlaut nach voraus, dass „bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ ein Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses besteht. Dies ist vorliegend nicht der Fall, da mit dem Tenor zu Ziffer 1) gerade festgestellt worden ist, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) ein Arbeitsverhältnis besteht. Zwar besteht nach der

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Anspruch auf Erteilung eines Endzeugnisses auch dann, wenn die Parteien in einem Kündigungsschutzprozess über die Rechtmäßigkeit der Kündigung streiten (vgl. BAG, Urteil vom 27.02.1987, 5 AZR 710/85, juris). Vorliegend geht es jedoch zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) nicht primär um die Frage, ob das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet worden ist, sondern darum, ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zustande gekommen ist. Für den Fall, dass die vorliegende Entscheidung, dass ein Arbeitsverhältnis besteht, rechtskräftig wird, besteht kein Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, weil das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist. Für den Fall, dass die vorliegende Entscheidung abgeändert und rechtskräftig festgestellt werden sollte, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist, besteht erst recht kein Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Anders als im Kündigungsschutzverfahren, in dem zwischen den Parteien zumeist unstreitig ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, wäre die Beklagte zu 1) dann zu keinem Zeitpunkt Arbeitgeberin gewesen. Eine Verurteilung der Beklagten zu 1) zur Erteilung eines Zeugnisses kommt nach Auffassung der Kammer in diesem Fall nicht Betracht.

6. Die Anträge zu 6) und 7) sind in dem tenorierten Umfang (Ziffer 4 des Urteilstenors) begründet, im Übrigen unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte zu 1) einen Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn aus §§ 615 S. 1, 296 BGB für die Zeit vom 21.07.2017 bis zum 28.02.2018 in Höhe von insgesamt 12.503,22 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 3.917,96 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11.04.2018.

a) Für den Zeitraum vom 15.06. bis zum 20.07.2017 besteht kein Anspruch des Klägers auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung, da der Kläger seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß angeboten hat.

aa) Gemäß § 615 S. 1 BGB kann der Arbeitnehmer für die infolge des Annahmeverzugs des Arbeitgebers nicht geleisteten Dienste die vereinbarte

Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Der Arbeitgeber kommt nach § 293 BGB in Verzug, wenn er die ihm angebotene Arbeitsleistung nicht annimmt. Im ungekündigten Arbeitsverhältnis gerät der Arbeitgeber regelmäßig erst nach einem tatsächlichen Arbeitsangebot des Arbeitnehmers in Annahmeverzug. Nach § 294 BGB hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber grundsätzlich seine Arbeitsleistung in eigener Person, zur richtigen Zeit, am richtigen Ort und in richtiger Weise anzubieten. Der Annahmeverzug des Arbeitgebers setzt damit nach dieser Vorschrift voraus, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung so anbietet, wie sie zu bewirken ist. Ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers genügt nach § 295 S. 1 BGB nur dann, wenn der Arbeitgeber ihm erklärt hat, dass er die Leistung nicht annehmen werde oder wenn zur Bewirkung der Leistung eine Handlung des Arbeitgebers erforderlich ist. Weder eines tatsächlichen noch eines mündlichen Arbeitsangebots des Arbeitnehmers bedarf es dann, wenn der Arbeitgeber von vornherein und unmissverständlich erklärt hat, dass er die angebotene Arbeitsleistung nicht annehmen werde (vgl. BAG, Urteil vom 21.04.1999, 5 AZR 174/98, juris Rn. 27; BAG, Urteil vom 18.09.2002, 1 AZR 668/01, juris R. 24.).

bb) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hätte der Kläger seine Arbeitsleistung am 15.06.2017 persönlich gegenüber der Beklagten zu 1) anbieten müssen, da zu diesem Zeitpunkt ein ungekündigtes (fingiertes) Arbeitsverhältnis bestand. Dies hat er nicht getan. Soweit der Kläger behauptet, er habe seine Arbeitsleistung gegenüber der Beklagten zu 1) persönlich im Betrieb Ende Mai/Anfang Juni 2017 angeboten, so reicht dies nicht aus. Selbst wenn man zugunsten des Klägers unterstellt, dass das von ihm behauptete Gespräch mit Herrn [REDACTED] in Begleitung des Herrn [REDACTED] stattgefunden hat, so ergibt sich daraus nicht, dass der Kläger der Beklagten zu 1) seine Arbeitskraft im bestehenden Arbeitsverhältnis angeboten hat. Denn der Kläger hat vorgetragen, ihm sei das Angebot unterbreitet worden, auf selbständiger Basis bei der Beklagten zu 1) anzufangen, dies habe er abgelehnt und geäußert, dass er dort gerne in Anstellung anfangen werde. Daraus geht allenfalls hervor, dass der Kläger gegenüber der Beklagten zu 1) sein Interesse bekundet hat, mit der Beklagten zu 1) ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Aus dieser Äußerung geht

hingegen nicht hervor, dass der Kläger seine Arbeitskraft für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist im Rahmen eines bereits mit der Beklagten zu 1) bestehenden Arbeitsverhältnisses angeboten, geschweige denn, dass die Beklagte zu 1) dies für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist abgelehnt hat.

Das tatsächliche Arbeitsangebot für die Zeit ab dem 15.06.2017 war auch nicht etwa aufgrund der fristlosen Kündigung der Beklagten zu 2) vom 14.06.2017 gemäß § 296 BGB entbehrlich. Zwar gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug, wenn er dem Arbeitnehmer unberechtigterweise fristlos kündigt, ohne dass es eines Arbeitsangebots des Arbeitnehmers bedarf. Denn es bedarf einer Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers, deren Zeit nach dem Kalender bestimmt ist, nämlich der Einrichtung eines funktionsfähigen Arbeitsplatzes und der Zuweisung der Arbeit, damit der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung erbringen kann (ständige Rechtsprechung, grundlegend: BAG, Urteil vom 09.08.1984, 2 AZR 374/83, juris). Im vorliegenden Streitfall besteht allerdings die Besonderheit, dass die Beklagte zu 1) das (fingierte) Arbeitsverhältnis nicht gekündigt hat. Die Kündigung ist allein von der Beklagten zu 2) ausgesprochen worden. Diese Kündigung kann der Beklagten zu 1) auch nicht zugerechnet werden. Die oben zitierte Rechtsprechung kann damit nach Auffassung der Kammer für den vorliegenden Fall nicht greifen.

Der Kläger hätte mithin am 15.06.2017 den Betrieb der Beklagten zu 1) aufsuchen und dort seine Arbeitskraft unter Berufung auf das seiner Ansicht nach zu der Beklagten zu 1) bestehende Arbeitsverhältnis anbieten müssen. Dies hätte der Kläger auch ohne weiteres tun können, da ihm Einsatzort, Arbeitszeiten und die zuständigen Ansprechpartner bei der Beklagten zu 1) aus seiner bisherigen Tätigkeit bekannt waren.

Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung von Annahmeverzugslohn beginnt auch nicht bereits mit Erhebung bzw. Zustellung der Klageschrift vom 03.07.2017. Zwar enthält die Klageschrift das ausdrückliche wörtliche Angebot der Arbeitsleistung gegenüber der Beklagten zu 1). Das wörtliche Angebot reichte jedoch zu diesem Zeitpunkt nicht aus. Denn gemäß § 295 S. 1 BGB hätte ein

wörtliches Angebot des Klägers nur dann genügt, wenn die Beklagte zu 1) ihm zuvor erklärt hätte, dass sie die Arbeitsleistung des Klägers nicht annimmt. Dies ist jedoch nicht der Fall. Die Beklagte zu 1), die vor der Zustellung der Klage von dem Kläger nicht als Arbeitgeberin in Anspruch genommen worden war, hatte zuvor nicht erklärt, dass sie die Arbeitsleistung des Klägers nicht annehmen werde. Die Voraussetzungen des § 295 BGB lagen daher zum Zeitpunkt der Klageerhebung bzw. -zustellung nicht vor.

b) Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung von Annahmeverzugslohn besteht jedoch für die Zeit ab dem 21.07.2017. Denn die Beklagte zu 1) hat mit ihrem Schriftsatz vom 13.07.2017, den der Klägervertreter am 21.07.2017 erhalten hat, beantragt, die Klage abzuweisen. Da der Kläger mit seiner Klageschrift den Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) geltend gemacht hatte, bedeutete der Antrag auf Klageabweisung, dass die Beklagte zu 1) das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger in Abrede stellte. Von diesem Zeitpunkt an bedurfte es keines Angebotes des Klägers mehr, da die Beklagte zu 1) mit ihrem Klageabweisungsantrag unmissverständlich zu verstehen gegeben hat, dass sie dem Kläger keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt und ihm keine Arbeit zuweisen wird. Wie im Falle des Ausspruches einer unwirksamen Kündigung durch den Arbeitgeber, war nunmehr jegliches Arbeitsangebot des Klägers gemäß § 296 BGB entbehrlich.

Festzuhalten bleibt damit zunächst, dass der Kläger für die Zeit vom 21.07.2017 bis zum 28.02.2018 dem Grunde nach einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn gegen die Beklagte zu 1) hat.

aa) Die Höhe des zugesprochenen Annahmeverzugslohnes beläuft sich ausgehend von einem monatlichen Bruttoverdienst von 1.700,- € auf insgesamt 12.503,22 €. Für den Monat Juli 2017 wurden 603,22 € brutto zugesprochen (1.700,- € : 31 KT x 11 KT). Für die Monate August 2017 bis Februar 2018 ergibt sich ein Anspruch in Höhe weiterer 11.900,- € brutto (7 x 1.700,- €).

bb) Von diesem Annahmeverzugslohn muss der Kläger sich das im Annahmeverzugslohnzeitraum erhaltene Arbeitslosengeld in Abzug bringen lassen, da insoweit gemäß § 115 Abs. 1 SGB X ein gesetzlicher Forderungsübergang erfolgt und der Kläger in dieser Höhe damit nicht mehr anspruchsberechtigt ist. Der Kläger hat Arbeitslosengeld wie folgt bezogen:

- Juli bis Oktober 2017: je 716,70 €
- November 2017: 645,03 €
- Januar 2018: 143,34 €
- Februar 2018: 716,70 €

Da für den Monat Juli 2017 ein Anspruch auf Annahmeverzugslohn nur für die Zeit ab dem 21.07.2017 besteht, war das Arbeitslosengeld für die Zeit vom 21. bis zum 31.07.2017 anteilig zu berechnen und in Abzug zu bringen (716,70 € : 30 KT x 11 KT = 262,79 €). Im Übrigen erfolgte der Abzug in Höhe des für den jeweiligen Monat bezogenen Arbeitslosengeldes. Insgesamt ergibt sich daraus der in Abzug gebrachte Betrag von 3.917,96 € netto.

cc) Der Kläger muss sich darüber hinaus keinen Zwischenverdienst gemäß § 615 S. 2 BGB anrechnen lassen. Soweit die Beklagte zu 2) in der letzten mündlichen Verhandlung eingewandt hat, der Kläger habe während des Annahmeverzugszeitraums zwei Monate gearbeitet, so ist dies letztlich unerheblich. Denn zum einen hat sich die Beklagte zu 1) als Anspruchsgegnerin des Anspruchs auf Annahmeverzugslohn diese Behauptung des Herrn [REDACTED] nicht zu eigen gemacht. Zum anderen waren die Behauptungen des Herrn [REDACTED] aber auch zu pauschal. Denn für die Anrechnung des Zwischenverdienstes ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet (vgl. BAG, Urteil vom 06.09.1990, 2 AZR 165/90, juris Rn. 33; LAG Köln, Urteil vom 28.10.2016, 4 Sa 86/16, juris Rn. 91). Nähere Angaben zu dem vom Kläger erzielten Zwischenverdienst konnte Herr [REDACTED] nicht tätigen. Der diesbezügliche Vortrag hätte daher bei der vorliegenden Entscheidung selbst dann unberücksichtigt bleiben müssen, wenn die Beklagte zu 1) sich diesen zu eigen gemacht hätte.

dd) Die Annahmeverzugslohnansprüche des Klägers sind auch nicht verwirkt. Wie bereits oben ausgeführt, fehlt es sowohl an dem für die Annahme einer Verwirkung erforderlichen Zeit- als auch an dem Umstandsmoment. Mit Zustellung der Klageschrift konnte die Beklagte zu 1) auch nicht darauf vertrauen, dass der Kläger die aus dem Bestand des Arbeitsverhältnisses resultierenden Ansprüche nicht gegen sie geltend machen würde.

c) Der Zinsanspruch ab Rechtshängigkeit folgt aus §§ 291, 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1, 247 BGB. Die Klageerweiterung vom 03.04.2018, mit der der Kläger den Annahmeverzugslohn geltend gemacht hat, ist der Beklagten zu 1) am 11.04.2018 zugestellt worden.

II. Die gegen die Beklagte zu 2) gerichtete Klage ist nicht zur Entscheidung des Gerichts angefallen, da der Kläger die Beklagte zu 2) nur hilfsweise für den Fall in Anspruch genommen hat, dass die auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) gerichtete Klage keinen Erfolg hat. Da dieser Fall nicht eingetreten ist, war über die hilfsweise gegen die Beklagte zu 2) gerichtete Klage insgesamt nicht zu entscheiden.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1, 269 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG. Unter Berücksichtigung des jeweiligen Unterliegens und der teilweisen Klagerücknahme ergibt sich die festgesetzte Kostenquote, die sich auf den mit gesondertem Beschluss festzusetzenden Streitwert für die Gerichtsgebühren bezieht.

Die Festsetzung des Streitwerts im Urteil erfolgte gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG. Für den Antrag zu 1) wurde der Quartalsbezug (3 x 1.700,- €), für die Anträge zu 2), 3) und 5) wurden jeweils 1.700,- € angesetzt. Die Anträge zu 6) und 7) wurden entsprechend der zuletzt erfolgten Bezifferung bewertet.

### RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden.

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

Landesarbeitsgericht Köln

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.justiz.de](http://www.justiz.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 Nr. 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.

gez. 