

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

7 Sa 649/14

14 Ca 2696/14

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 12.04.2016

Rechtsvorschriften: § 286 ZPO

Leitsatz:

Bei der Bewertung des Gerichts, ob es aufgrund einer Beweisaufnahme durch Zeugenvernehmung von der Richtigkeit einer Tatsache überzeugt ist, kommt es nicht darauf an, ob der Zeuge an sich, sondern ob die Aussage glaubwürdig ist. Die Bewertung ist aufgrund der sog. Nullhypothese vorzunehmen.

Urteil:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 14.10.2014 wird abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass zwischen den Parteien seit 01.07.2014 ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis mit einem Bruttomonatsgehalt von 4.000,00 € besteht.
3. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.
5. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um den Bestand eines Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger wurde zum 01.08.2000 bei der Firma A. Logistik GmbH (i.F.: Schuldnerin) eingestellt.

- 2 -

Die Schuldnerin verfügte über verschiedene Standorte, nämlich B-Stadt, E-Stadt und D-Stadt. Der Standort E-Stadt umfasste die A-Straße, die B-Straße, die C-Straße, die E-Straße, den Flughafen, die F-Straße, die G-Straße und die H-Straße.

Der Kläger wurde zum 03.08.2009 zum Qualitätsmanagementbeauftragten bestellt.

Ende Juli/Anfang August 2013 wurde bezüglich des Vermögens der Schuldnerin Insolvenzantrag gestellt. Am 05.08.2013 wurde Herr Rechtsanwalt Dr. E. zum vorläufigen Insolvenzverwalter bestellt. Am 01.10.2013 wurde das Insolvenzverfahren eröffnet und Herr Dr. E. als Insolvenzverwalter eingesetzt.

Die Beklagte erwarb zum 01.10.2013 die Logistikbereiche A-Straße, C-Straße und H-Straße.

Der Kläger erhielt von der Beklagten eine e-mail – Signatur und wurde zur Weihnachtsfeier 2013 eingeladen. Außerdem war ihm ein Geschäftshandy mit der Rufnummer 0152/... überlassen, das seit September 2013 von der Beklagten übernommen und bezahlt wurde.

Am 01.11.2013 richtete der Kläger an den Projektmanager bei der Beklagten, Herrn K., eine e-mail, die auszugsweise lautet:

Hallo Herr K.,

Wissen Sie schon wann wir über meinen Arbeitsvertrag sprechen/anbieten in schriftlicher Form.

Ich würde gerne vor diesem Termin dieses Thema Arbeitsvertrag vorher noch abarbeiten. Ich möchte Sie zu nichts drängen, jedoch wurde schon einmal meine Gutmütigkeit bis zum Schluss ausgenutzt und anschließend hat man mich fallen gelassen.

Der Kläger war bis Ende ca. Januar 2014 für den Insolvenzverwalter tätig. Dieser kündigte das Arbeitsverhältnis am 21.05.2014 zum 30.06.2014. Der Kläger erhob gegen die Kündigung Klage zum Arbeitsgericht Nürnberg. Die Parteien des dortigen Rechtsstreits schlossen am 26.06.2014 einen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Insolvenzverwalter zum 30.06.2014 beendet wurde und der Kläger als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes 3.000,00 € brutto erhielt.

Mit Schreiben vom 20.02.2014 (Bl. 48 d.A.) machte der Kläger gegenüber der Beklagten geltend, das Arbeitsverhältnis sei auf sie übergegangen. Ferner berief sich der Kläger in dem Schreiben darauf, im November 2013 habe der personalbefugte Mitarbeiter Herr K. ihm bestätigt, dass ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestehe. Es sei ihm mehrfach versichert worden, dass das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses innerhalb eines schriftlichen Arbeitsvertrags bestätigt werden solle.

Am 23.04.2014 erhob er die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Nürnberg, mit der er festgestellt wissen möchte, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Schuldnerin zum 01.10.2013 auf die Beklagte übergegangen sei. In der Klagebegründung berief sich der Kläger u.a. darauf, die Beklagte habe ihm individualvertraglich ein Arbeitsverhältnis ab spätestens Februar 2014 zugesichert und entsprechende Modalitäten ausgehandelt.

Mit Schriftsatz vom 01.10.2014 verkündete die Beklagte dem Insolvenzverwalter, Herrn Dr. E., den Streit. Dieser trat dem Rechtsstreit mit Schriftsatz vom 10.10.2014 auf Seiten der Beklagten bei.

Mit Urteil vom 14.10.2014 wies das Arbeitsgericht die Klage ab.

Das Urteil wurde dem Kläger am 04.12.2014 zugestellt.

Der Kläger legte gegen das Urteil am 23.12.2014 Berufung ein und begründete sie am 04.03.2015. Bis dahin war die Berufungsbegründungsfrist verlängert worden.

Der Kläger trägt vor, er sei bis zur Übernahme durch die Beklagte als Qualitätsmanagementbeauftragter tätig gewesen. Dies habe beinhaltet, dass er Reparaturen koordiniert habe, für die Tankstellen, Heizung, Strom sowie für den technischen Einkauf Arbeitssicherheit, interne Ausbildungen/Weiterbildungen, Wartung/Instandhaltung von Sprinklerarbeiten, Notstromversorgungsanlagen, Brandanlagen, Abwasserhebeanlagen etc. verantwortlich gewesen sei. Im Bereich des Lagers sei er maßgeblich für die Verladung von Aktionsware zuständig gewesen.

Im Rahmen des Insolvenzverfahrens habe er zusätzlich seit September 2013 die Betreuung des Fuhrparks übernommen.

Der Kläger führt aus, er habe bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 50 Stunden von Beginn an 45 Stunden in den Standorten A-Straße, C-Straße und H-Straße gearbeitet.

Lediglich im Rahmen von fünf Stunden pro Woche sei er außerhalb der genannten Standorte, insbesondere im Kurierdienst (Hauptverwaltung B-Stadt E-Stadt, A-Straße), Azubibetreuung in B-Stadt, Berufskraftfahrer sowie Betreuung Qualitätsmanagementsystem in B-Stadt, meist im Büro in der A-Straße, beschäftigt gewesen.

Auch habe er, der Kläger, auf der Liste der zu übernehmenden Mitarbeiter des Standorts E-Stadt gestanden, sei dann aber wieder gestrichen worden.

Der Kläger trägt vor, in der zweiten Oktoberwoche sei er zu einem Gespräch in der A-Straße eingeladen worden. An diesem Gespräch hätten er, der Kläger, der Projektmanager der Beklagten, Herr K., und der ehemalige Geschäftsführer der Schuldnerin, Herr J., teilgenommen. In dem Gespräch sei besprochen worden, dass er, der Kläger, ab 01.01.2014 bei der Beklagten einen kaufmännischen Arbeitsplatz erhalten solle mit einem monatlichen Bruttobetrag von 4.000,00 €, 27 Urlaubstagen und fünf Tagen Sonderurlaub aufgrund der Schwerbehinderung.

Der Kläger beantragt:

- I. das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 14.10.2014, Aktenzeichen 14 Ca 2696/14 abzuändern und nach den Schlussanträgen erster Instanz zu erkennen;
- II. die Kosten des Rechtsstreits der berufungsbeklagten Partei aufzuerlegen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers und Berufungsklägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 14.10.2014 kostenpflichtig zurückzuweisen.

Der Streitverkündete beantragt,
die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte macht geltend, es sei geprüft worden, ob der Kläger (neu) eingestellt werde. Die Prüfung habe ergeben, dass die Arbeitsleistung des Klägers nicht benötigt worden sei. Deswegen seien keine Einstellung und kein Abschluss eines Arbeitsvertrags erfolgt. Gesprochen worden sei lediglich über die Möglichkeit einer Einstellung des Klägers, wobei Herr K. nach Rücksprache mit der Geschäftsleitung dem Kläger erklärt habe, dass es keine Beschäftigungsmöglichkeit gebe.

Die Beklagte führt aus, der Kläger sei dem Fuhrpark und der zentralen Verwaltung der Schuldnerin zugeordnet gewesen.

Der Streitverkündete führt aus, der Kläger sei als Qualitätsbeauftragter und Facility Manager der Geschäftsleitung als Stabsstelle der Verwaltung zugeordnet gewesen.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien sowie des Streitverkündeten in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die zwischen den Parteien und dem Streitverkündeten gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Gemäß Beweisbeschluss des Landesarbeitsgerichts vom 08.12.2015 (Bl. 312/313 d.A.) bzw. 25.02.2016 (Bl. 340 d.A.) sind Herr G., Herr H., Herr Rechtsanwalt I., Herr J. und Herr K. uneidlich als Zeugen vernommen worden. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen (Bl. 339 bis 351 d.A.).

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1, Absatz 2 c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung ist nur zum Teil begründet.

Zwischen den Parteien besteht nicht seit 01.10.2013 ein Arbeitsverhältnis. Insbesondere ist das Arbeitsverhältnis, das der Kläger mit der Schuldnerin hatte, nicht infolge des Teilbetriebsüberganges auf die Beklagte übergegangen, § 613a Absatz 1 BGB.

Zwar hat insoweit ein Teilbetriebsübergang stattgefunden, als die Beklagte vom Insolvenzverwalter den Logistikbereich der Betriebsstätten A-Straße, B-Straße und H-Straße erworben hat.

Dies führte indes nicht dazu, dass das Arbeitsverhältnis, das zwischen dem Kläger und der Schuldnerin bestand, auf die Beklagte übergegangen ist.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, muss, wenn nicht der gesamte Betrieb, sondern nur ein Betriebsteil übernommen wird, der Arbeitnehmer dem übertragenen Betriebsteil oder Bereich angehören, damit sein Arbeitsverhältnis gemäß § 613a BGB auf den Erwerber übergeht. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer dem übergegangenen Betriebsteil zugeordnet war. Für die Frage, welchem Betrieb oder Betriebsteil ein Arbeitnehmer zugeordnet ist, kommt es zunächst auf den Willen der Arbeitsvertragsparteien an. Liegt ein solcher weder in ausdrücklicher noch in konkludenter Form vor, so erfolgt die Zuordnung grundsätzlich – ausdrücklich oder konkludent – durch den Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 17.10.2013 – 8 AZR 763/12; juris).

Der Kläger war keinem der übergegangenen Betriebsteile zuzurechnen.

Nach seinem eigenen Sachvortrag war der Kläger zwar überwiegend in den nunmehr übergegangenen Bereichen tätig. Er war aber, wenn auch in einem geringen zeitlichen

Umfang, auch für die anderen Betriebsstätten der Schuldnerin verantwortlich und dort in seiner Funktion als Qualitätsmanagementbeauftragter tätig.

Rechtlich ist der Kläger keinem der übergebenen Betriebsteile zuzuordnen. In der von der Schuldnerin festgelegten Organisation war der Kläger der Geschäftsführung direkt unterstellt und nahm eine Stabsfunktion für alle Standorte wahr.

Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag der Beklagten sowie des Streitverkündeten, von dessen Richtigkeit das Gericht überzeugt ist.

Nach dem von der Beklagten vorgelegten Organigramm (Bl. 325 d.A.) war der Kläger zum Zeitpunkt des Teilbetriebsüberganges Qualitätsmanagementbeauftragter und Facility Manager. Er war der Verwaltung zugeordnet, hier zuständig für den Einkauf, und direkt der Geschäftsführung unterstellt.

Der Kläger bestreitet nicht die Richtigkeit des Organigramms.

Aus den Aussagen der zur Frage der Zuordnung des Klägers vernommenen Zeugen ergibt sich nicht anderes. Der Zeuge G. nahm Bezug auf das Organigramm. Die Zeugen H. und I. bekundeten übereinstimmend, dass der Insolvenzverwalter vor der Insolvenzeröffnung das Organigramm angefordert habe, das unter dem 14.08.2013 seitens der Schuldnerin erstellt wurde.

Der Zeuge H. bekundete darüber hinaus, der Kläger sei der Kostenstelle 1200 zugeordnet gewesen. Diese Kostenstelle (Gemeinkosten) habe das gesamte Unternehmen betroffen. Schließlich hat der Zeuge H. ausgesagt, dass die Zuordnungen, die durch die Schuldnerin erfolgt seien, vom Insolvenzverwalter 1:1 übernommen worden seien.

Letztlich ergibt sich die übergeordnete Funktion und Stellung des Klägers im Betrieb der Schuldnerin auch aus dem Zwischenzeugnis, auf das sich der Kläger selbst beruft. Danach gehörten zum Aufgabengebiet des Klägers mindestens fünf Aufgaben, die betriebsstättenübergreifend zu erledigen waren. Es handelt sich dabei um die Umsetzung des Qualitätsmanagements DIN ISO 9001:2008, die AZAV- Zertifizierung, das Umweltmanagement DIN ISO 14001, die Verantwortlichkeit für Betriebs- und Instandhaltungsarbeiten von Sprinkler- und Brandmeldearbeiten sowie das allgemeine Facility Management.

Diese Aufgaben betreffen nicht nur die übernommenen Betriebsstätten, sondern das gesamte Unternehmen.

Ein Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf die Beklagte nach § 613a Absatz 1 BGB zum 01.10.2013 ist somit nicht erfolgt.

Insoweit hat das Erstgericht vielmehr die Klage zu Recht abgewiesen.

Die Parteien haben allerdings eine Vereinbarung getroffen, nach der der Kläger nach dem Ende seiner Tätigkeit für den Insolvenzverwalter in ein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten übernommen wurde, §§ 130, 145, 611, 164 Absatz 1 Satz 1 BGB.

Ein Arbeitsverhältnis wird durch Abschluss eines Arbeitsvertrags begründet. Für den Abschluss eines Arbeitsvertrags bedarf es zweier korrespondierender Willenserklärungen, des Angebots (Antrag) und der Annahme, §§ 145 ff BGB.

Voraussetzung ist, dass sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber durch privatrechtlichen Vertrag, also den Austausch übereinstimmender Willenserklärungen, zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit und der Arbeitgeber sich zur Zahlung der Arbeitsvergütung verpflichtet.

Eine solche Einigung liegt vor.

Zwischen dem Kläger und dem Zeugen K. ist am 04.11.2013 eine Einigung über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zustande gekommen.

Unstreitig fand am 04.11.2013 ein Gespräch statt, an dem der Kläger sowie die Zeugen K. und J. teilnahmen. Es ist ebenfalls unstreitig, dass das Thema des Gesprächs die Frage war, ob der Kläger in ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten übernommen wurde.

In dem Gespräch am 04.11.2013 haben sich der Kläger und der Zeuge K. als Vertreter der Beklagten darüber geeinigt, dass der Kläger als Arbeitnehmer übernommen werde.

Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag des Klägers, dem das erkennende Gericht folgt. Insbesondere sieht die Kammer das Vorbringen des Klägers durch das Ergebnis der Beweisaufnahme als erwiesen an.

Allerdings stehen die Aussagen der beiden zum Inhalt des Gesprächs vernommenen Zeugen J. und K. in der entscheidenden Frage, ob dem Kläger in diesem Gespräch eine verbindliche Zusage gemacht worden ist, diametral entgegen.

So bekundete der Zeuge K., er habe dem Kläger gesagt, er müsse das noch mit seinem Vorgesetzten besprechen. Demgegenüber hat der Zeuge J. ausgesagt, der Zeuge K. habe dem Kläger bei dem Gespräch mitgeteilt, dass er ihn übernehme mit den Eckdaten (4.000,00 € und der Urlaub).

Bei der erfolgten Gegenüberstellung der beiden Zeugen haben diese die Frage des Gerichts, ob Herr K. bei dem Gespräch einen Vorbehalt in der Weise erklärt habe, dass die Einstellung des Klägers vorher noch abgeklärt werden müsse, in unvereinbarer Weise unterschiedlich beantwortet. So hat der Zeuge K. unmissverständlich erklärt, ja, dies habe er gemacht. Dagegen hat der Zeuge J. ebenso unmissverständlich mit „nein“ geantwortet.

Das erkennende Gericht folgt der Aussage des Zeugen J..

Bei der Frage, ob eine Aussage glaubwürdig ist, steht nicht im Vordergrund, ob der Zeuge an sich glaubwürdig ist. Insbesondere ist nicht entscheidend, dass der Zeuge J. sowie dessen Ehefrau selbst einen Rechtsstreit gegen die Beklagte führten. Beiden war von der Beklagten gekündigt worden. Gegen die Kündigung erhoben der Zeuge J. und seine Ehefrau jeweils Klage. Aus diesem Umstand ergibt sich nicht zwingend, dass der Zeuge J. die Unwahrheit sagte, um der Beklagten zu schaden. Vielmehr ist dies im Rahmen der Prüfung, ob die Aussage für sich gesehen glaubwürdig ist, zu berücksichtigen.

Das Gleiche gilt für den Zeugen K.. Bei ihm bestehen gegenwärtige Abhängigkeiten von der Beklagten. Er ist bei der Beklagten beschäftigt, er war Geschäftsführer. Als solcher wurde er abberufen, um im vorliegenden Verfahren als Zeuge aussagen zu können. Auch aus diesem Umstand kann nicht abgeleitet werden, die Aussage des Zeugen K. sei bereits deshalb nicht glaubhaft.

Bei der Analyse der Glaubhaftigkeit einer spezifischen Aussage ist nach den allgemein anerkannten Grundsätzen der forensischen Aussagepsychologie von der sogenannten Nullhypothese auszugehen. Dies bedeutet, dass im Ansatz davon auszugehen ist, dass die Glaubhaftigkeit einer Aussage positiv begründet werden muss. Erforderlich ist deshalb

eine Inhaltsanalyse, bei der die Aussagequalität zu prüfen ist. Es geht um die Ermittlung von Kriterien der Wahrhaftigkeit. Zur Durchführung der Analyse der Aussagequalität existieren Merkmale, die die Überprüfung ermöglichen, ob die Angaben auf tatsächliches Erleben beruhen, sog. „Realkennzeichen“ oder ob sie ergebnisbasiert sind. Das Vorhandensein dieser Real- oder Glaubwürdigkeitskennzeichen gilt als Hinweis für die Glaubhaftigkeit der Angaben (vgl. Landesarbeitsgericht Düsseldorf – 27.11.2015 – 9 Sa 333/15; juris).

Das methodische Grundprinzip besteht darin, einen zu überprüfenden Sachverhalt (hier: Glaubhaftigkeit der spezifischen Aussage) so lange zu negieren, bis diese Negation mit den gesammelten Fakten nicht mehr vereinbar ist. Es wird daher zunächst angenommen, die Aussage sei unwahr. Zur Prüfung dieser Annahme sind weitere Hypothesen zu bilden. Ergibt die Prüfstrategie, dass die Unwahrhypothese mit den erhobenen Fakten nicht mehr in Übereinstimmung stehen kann, so wird sie verworfen, und es gilt dann die Alternativhypothese, dass es sich um eine wahre Aussage handelt. Die Bildung relevanter Hypothesen ist daher von ausschlaggebender Bedeutung für Inhalt und (methodischen) Ablauf einer Glaubhaftigkeitsbewertung. Beispielsweise hängt die Auswahl der für die Bewertung der Glaubwürdigkeit in Frage kommenden Test- und Untersuchungsverfahren davon ab, welche Möglichkeiten als Erklärung für eine - unterstellt - unwahre Aussage in Betracht zu ziehen sind (vgl. Bundesgerichtshof – Urteil vom 30.07.1999 – 1 StR 618/98; juris).

Gemessen an diesen Vorgaben kommt das erkennende Gericht zu dem Ergebnis, dass die Aussage des Zeugen J. wahr ist.

Ausgehend von der Hypothese, die Aussage des Zeugen J. sei unwahr, kann als Grund hierfür eine möglicherweise noch bestehende Verärgerung des Zeugen über die Behandlung durch die Beklagte gesehen werden. Die Beklagte hatte sowohl dem Zeugen J. als auch dessen Ehefrau gekündigt. Hierüber wurde vor Gericht jeweils ein, wie die Beklagte ausführte, heftiger Rechtsstreit geführt.

Beide Verfahren sind indes inzwischen abgeschlossen und endeten mit einem Vergleich. Der Zeuge J. hat sich, wie er bekundete, beruflich anderweitig orientiert und etabliert. Auch bei seiner Vernehmung waren keine Anzeichen dafür ersichtlich, dass der Zeuge J. der Beklagten gegenüber negative Gefühle hegt. Bei der Gegenüberstellung der beiden

Zeugen war festzustellen, dass zwischen ihnen eine entspannte Atmosphäre herrschte. Soweit die Beklagte geltend macht, der Zeuge J. habe auf die Frage, ob denn für den Kläger genügend Arbeit dagewesen sei, aggressiv reagiert, ist dies zwar insoweit zutreffend, als die Antwort des Zeugen etwas heftig ausfiel. Dies beruhte indes nicht auf einer grundsätzlich feindseligen Einstellung des Zeugen der Beklagten gegenüber, sondern auf der aus Sicht des Zeugen sinnlosen Frage.

Ein Grund, warum der Zeuge J. die Unwahrheit gesagt haben sollte, ist demzufolge nicht erkennbar.

Bei der Bewertung der Glaubhaftigkeit der Aussage des Zeugen J. geht das erkennende Gericht von folgenden Tatsachen aus:

- das Gespräch zwischen dem Kläger und den Zeugen J. und K. hat stattgefunden. Dies ist zwischen den Beteiligten des Rechtsstreits unstrittig.
- das Gespräch fand nicht zufällig statt, sondern es ging ausschließlich und beabsichtigt um eine Einstellung des Klägers bei der Beklagten. Dies ist ebenfalls unstrittig. Es ergibt sich darüber hinaus aus den e-mails, die am 01.11.2013 zwischen dem Kläger und Herrn K. gewechselt wurden. So schrieb der Kläger an diesem Tag um 16:43 Uhr an den Zeugen K., er würde gern vor dem Termin (am 05.11. mit Herrn R.) über seinen Arbeitsvertrag sprechen. Der Zeuge K. schlug um 20:16 Uhr den Montagnachmittag vor.
- das Thema „Einstellung des Klägers“ bestand bereits länger. Dies ergibt sich zum einen aus dem Vorbringen des Klägers, das die Beklagte nicht bestritten hat und das daher als zugestanden anzusehen ist (§ 138 Absatz 3 ZPO), im Übrigen stimmen die Aussagen der Zeugen J. und K. insoweit überein.
- der Kläger arbeitete nach dem Teilbetriebsübergang für den Insolvenzverwalter.
- der Kläger hat sich sowohl vorprozessual als auch im Verfahren auf eine Einstellungszusage der Beklagten berufen. Es trifft zwar zu, dass der Kläger hauptsächlich geltend gemacht hat, er sei infolge des Teilbetriebsüberganges Arbeitnehmer der Beklagten geworden. Bereits im Schreiben vom 20.02.2014 hat er sich darüber hinaus (letzter Absatz auf Seite 1) darauf berufen, es sei ihm von Herrn K. „bestätigt“ worden, dass ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestehe und unter welchen Voraussetzungen es fortgesetzt werden könne. So verhält es sich auch

bei der Klagebegründung. In erster Linie machte der Kläger geltend, das Arbeitsverhältnis mit der Schuldnerin sei infolge des Betriebsüberganges auf die Beklagte übergegangen. Unter I.3. der Klagebegründung führte der Kläger aus, ihm sei individualvertraglich ein Arbeitsverhältnis zugesichert und entsprechende Modalitäten seien ausgehandelt worden.

Die Bekundungen des Zeugen J. stehen im Einklang mit den festgestellten Tatsachen.

So hat der Zeuge J. ausgeführt, die Personalie A. (der Kläger) sei so ein „on/off“-Ding gewesen. Nach seiner Aussage war die Frage, ob der Kläger übernommen wurde, immer wieder ein Thema zwischen ihm und dem Zeugen K., bis der Zeuge K. sich entschied, den Kläger zu übernehmen („Dann nehmen wir ihn“). Es war folgerichtig, dass danach das Gespräch mit dem Kläger stattfand. Diesem Ablauf entspricht auch die e-mail des Zeugen K. vom 01.11.2013. Der Kläger hatte angefragt, ob er, der Zeuge K., schon wisse, wann sie über den Arbeitsvertrag „sprechen/anbieten in schriftlicher Form“ könnten. Als Antwort kam der Terminvorschlag.

Umgekehrt gab es keinen Grund, das Gespräch mit dem Kläger zu suchen, wenn aus Sicht des Zeugen K. nicht feststand, der Kläger werde übernommen. So wäre, wenn die Einstellung des Klägers von der Zustimmung der Verantwortlichen in C-Stadt abhängen sollte, ein Gespräch mit dem Kläger erst sinnvoll gewesen, wenn diese Zustimmung vorgelegen hätte. Das Gleiche gilt, wenn noch nicht feststand, ob für den Kläger überhaupt Arbeit vorhanden war.

Nach der Aussage des Zeugen J. wurde dem Kläger in dem Gespräch ohne Vorbehalt eröffnet, er werde übernommen. Der Zeuge J. hörte dann nach seinen Bekundungen bis zu seiner eigenen Kündigung im Januar 2014 nichts Gegenteiliges mehr. Hätte der Zeuge K. in dem Gespräch am 04.11.2013 einen entsprechenden Vorbehalt gemacht, hätte es nahe gelegen, dass der Zeuge K. den Zeugen J. über etwaige Schwierigkeiten bezüglich der Einstellung des Klägers unterrichtet hätte, die „Personalie A.“ wäre weiterhin ein Thema gewesen.

Das erkennende Gericht kommt somit zu dem Ergebnis, dass die Aussage des Zeugen J. glaubwürdig ist.

Die Aussage des Zeugen K. stellt diese Glaubwürdigkeit nicht in Frage.

Unterstellt, die Aussage des Zeugen K. wäre objektiv unwahr, gibt es hierfür mögliche Erklärungen.

Der Zeuge K. war nach seinen Bekundungen jedenfalls im Innenverhältnis nicht berechtigt, bezüglich der Einstellung eines Mitarbeiters verbindliche Zusagen zu machen. Hat er es am 04.11.2013 unterlassen, den Kläger darauf hinzuweisen, dass seine Übernahme nicht von ihm, sondern in C-Stadt entschieden werde, liegt darin eine Fehlleistung, die sowohl für die Beklagte nachteilig ist als sich auch für sein eigenes Fortkommen bei der Beklagten nachteilig auswirken kann. Insbesondere ist der Zeuge K. nach wie vor für die Beklagte tätig und ist jedenfalls vorübergehend zum Geschäftsführer berufen gewesen. Von dieser Funktion wurde er abberufen, um, wie er selbst bei seiner Vernehmung ausführte, im vorliegenden Verfahren als Zeuge aussagen zu können. Es besteht somit ein Interessenkonflikt.

Die Aussage des Zeugen K. (Seite 12 der Sitzungsniederschrift, letztes Drittel), er habe gesagt, „ok, jetzt machen wir mal einen Termin“, ist vor dem Hintergrund, dass es über einen Zeitraum von drei bis vier Wochen bezüglich der „Personalie A.“ hin und her ging, nicht in dem Sinn plausibel, bei dem Termin habe es um unverbindliche Vorgespräche gehen sollen. Ein solcher Termin als Abschluss eines Hin und Her ergibt erst dann einen Sinn, wenn eine Entscheidung getroffen ist.

Dazu kommt, dass der Zeuge zunächst bei seiner Einzelvernehmung keine eindeutigen Aussagen gemacht hat. Auf die Frage des Gerichts, ob er in dem Gespräch zum Ausdruck gebracht habe, dass er noch Rücksprache nehmen müsse, erklärte der Zeuge K., er habe das dem Kläger so gesagt, dass er sich von den Tätigkeiten her einen Kopf machen müsse, er habe das so formuliert, dass er „das“ noch besprechen müsse.

Nach dieser Aussage ist nicht sicher, dass der Zeuge K. in einer für den Kläger als Empfänger der Erklärungen eindeutigen Weise zum Ausdruck gebracht hat, die Entscheidung, ob der Kläger überhaupt in ein Arbeitsverhältnis übernommen werde, liege nicht bei ihm, dem Zeugen, sondern in C-Stadt.

Auch bei der Gegenüberstellung hat der Zeuge K. nicht gesagt, was er konkret erklärt hat.

Das erkennende Gericht schließt nicht aus, sondern hält dies im Gegenteil für wahrscheinlich, dass es aus seiner Sicht für den Kläger klar war, dass die Entscheidung über eine Einstellung in C-Stadt, konkret bei Herrn B. lag. Dies ergibt sich nicht zuletzt aus seiner Aussage, „da müsste mich ja der Teufel reiten, wenn ich da eine Zusage machen würde“.

Die Kammer ist indes nicht davon überzeugt, dass der Zeuge K. dies zum Ausdruck brachte.

Der Annahme, mit dem Kläger sei die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis vereinbart worden, indem ihm seitens der Beklagten eine feste Zusage gemacht worden ist, steht nicht entgegen, dass der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme nicht fixiert war. Er war jedenfalls bestimmbar und sollte davon abhängen, wann die Tätigkeit des Klägers für den Insolvenzverwalter beendet sein würde.

Das Arbeitsverhältnis mit dem Insolvenzverwalter endete unstreitig zum 30.06.2014. Das erkennende Gericht nimmt daher als Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien den 01.07.2014 an.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme steht für die Kammer ferner fest, dass der Kläger als Gehalt 4.000,00 € brutto erhalten sollte.

Dagegen folgt es nicht dem Sachvortrag des Klägers, wonach dieser als Qualitätsmanagementbeauftragter beschäftigt werden sollte. Der Zeuge J. hat dies nicht bestätigt. Vielmehr hat der Zeuge J. ausgesagt, der Kläger habe für sämtliche Anlagen und Geräte zuständig sein sollen; das deutet auf eine Tätigkeit als Facility Manager hin. Außerdem habe der Kläger als Springer eingesetzt werden sollen.

Insoweit war die Berufung des Klägers zurückzuweisen. Im Übrigen war das Ersturteil abzuändern.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Absatz 2 ZPO.

Die Zulassung der Revision war nicht veranlasst, § 72 Absatz 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Riegler
ehrenamtlicher Richter

Frank
ehrenamtlicher Richter