

---

**Datum:** 07.05.2020  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 6. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 6 Sa 306/19  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2020:0507.6SA306.19.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Bonn, 1 Ca 2551/17  
**Schlagworte:** Arbeitsvertrag, Vertreter, Vollmacht, Duldungsvollmacht, Anscheinsvollmacht, Auslegung, Darlegungslast, Passivlegitimation  
**Normen:** § 164 BGB, § 138 ZPO, § 416 ZPO  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

Nur wenn der Verhandlungspartner des Arbeitnehmers bei Abschluss des Arbeitsvertrages eine Willenserklärung als bevollmächtigter Vertreter zweier Gesellschaften abgegeben hat und lediglich ungewiss ist, in wessen Namen, das heißt für welche Vertretene, der Vertreter den Vertrag abgeschlossen hat, findet die Auslegungsregelung des § 164 Abs. 1 Satz 2 BGB Anwendung. Es handelt sich dann in erster Linie um eine Frage der Auslegung der Willenserklärung des Vertreters. Konnte aber der klagende Arbeitnehmer schon eine Vollmacht des Vertragspartners – auch eine Duldungsvollmacht oder eine Anscheinsvollmacht - nicht darlegen und erst recht die zugrunde zu legenden Tatsachen nicht beweisen, so kommt die Auslegungsregelung nicht zur Anwendung, sondern nur die Vorschriften über den Vertreter ohne Vertretungsmacht.

---

**Tenor:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 12.04.2019 – 1 Ca 2551/17 – wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten der Berufung einschließlich der Kosten der Nebenintervention hat der Kläger zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

---

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Frage, ob zwischen ihnen überhaupt ein Arbeitsverhältnis begründet worden ist und nicht etwa zu einer anderen Gesellschaft, ob dieses Arbeitsverhältnis durch eine von der besagten anderen Gesellschaft ausgesprochenen Probezeit-Kündigung beendet worden ist, ob diese Kündigung überhaupt zugegangen ist, ob weitere Entgeltforderungen des Klägers insbesondere aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges berechtigt sind, und schließlich, ob der Kläger gegen die Beklagte Auskunftsansprüche hat. Die ursprünglich im Rahmen einer Widerklage von der Beklagten geltend gemachten Herausgabeansprüche sind nicht mehr Gegenstand des Berufungsverfahrens. 1 2

Der Kläger trat ab dem 01.05.2017 in die Dienste des H -Konzerns ein in der Funktion des „Global Head Sales Public Cloud“. Einschließlich variabler Vergütung und einschließlich des geldwerten Vorteils für die Privatnutzung des Dienstwagens war dem Kläger ein Jahresgehalt in Höhe von ca. 300.000,00 EUR in Aussicht gestellt worden. 3

Zwischen den Parteien ist streitig, ob das dieser Tätigkeit und dieser Vergütung zugrunde liegende Arbeitsverhältnis des Klägers tatsächlich zur Beklagten begründet wurde und nicht zu einer anderen Gesellschaft, nämlich der H Düsseldorf GmbH (im Folgenden nur noch: „H Düsseldorf“). 4

Die Beklagte, die H Deutschland GmbH (im Folgenden nur noch „H Deutschland“) beschäftigt an mehreren Standorten in Deutschland mehr als 1.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ausweislich des Handelsregisters (Amtsgericht Düsseldorf HRB 92) hat sie ihren Sitz in Düsseldorf, H Allee . 5

Die H Düsseldorf (Amtsgericht Düsseldorf HBR 63) hat ihren Sitz wie die Beklagte ebenfalls in Düsseldorf und ebenfalls in der H Allee . Unter ihrem Namen firmiert die Westeuropazentrale des H -Konzerns. 6

Vom Kläger wurden die Kopien zweier Vertragsurkunden zur Gerichtsakte gereicht, die beide die Unterschriften des Zeugen T F tragen. Die Unterschriften hat der Zeuge in beiden Urkunden in seiner Funktion als Personalleiter Westeuropa geleistet: „WEU HR Director“. So steht es ausdrücklich unter seiner Unterschrift. Die erste Urkunde vom 24.01.2017 (Anlage K 1 Bl. 25) gibt in 14 Paragraphen eine ausführliche arbeitsvertragliche Vereinbarung wieder. Hier ist noch eine Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 01.05.2017 bis 30.04.2019 vorgesehen. Unter der Unterschrift des Zeugen T F steht ausschließlich die besagte Funktionsbezeichnung „WEU HR Director“. Die zweite Urkunde (Anlage K 2, Bl. 41) trägt das Datum 20.02.2017, also ein Datum, das ebenfalls noch vor dem Zeitpunkt der Aufnahme einer Tätigkeit des Klägers für den H -Konzern liegt. In der Überschrift ist die Vertragsänderung als „Appendix“ bezeichnet und nimmt Bezug auf den ursprünglich abgeschlossenen Vertrag vom 24.01.2017. In diesem „Appendix“ geht es um die Vereinbarung, dass es doch von vornherein um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gehen soll, sowie um weitere Einzelheiten zur privaten Nutzung des Dienstwagens. Unter der 7

Unterschrift des Zeugen T F steht hier nicht nur die Funktionsbezeichnung „WEU HR Director“ sondern auch die konkrete Bezeichnung einer Firma, allerdings nicht der Firma der Beklagten, sondern der „H Düsseldorf GmbH“, also der Gesellschaft, unter der die Westeuropazentrale der Beklagten firmiert. Für beide Urkunden wurde nicht das Briefpapier der Beklagten, sondern das Briefpapier der H Düsseldorf mit der vollen Firmenbezeichnung in prominenter Größe verwandt. Nicht nur die jeweils erste Seite sondern alle Seiten der beiden Vertragsurkunden wurden auf dem Briefpapier ausgedruckt. Auf jeder Seite steht also in der Kopfzeile so groß, dass der Schriftzug zwei Drittel der Breite des Briefbogens einnimmt, „H Düsseldorf GmbH“.

Auf der ersten Seite der ersten Vertragsurkunde, auf die sich auch der „Appendix“ bezieht, wird (wie erwähnt: unter dem prominenten Briefkopf der H Düsseldorf) als Vertragspartei und Arbeitgeberin die „H Deutschland GmbH“, also die Beklagte benannt. Wörtlich heißt es dort:

**Arbeitsvertrag** 9

Zwischen 10

H Deutschland GmbH 11

H Allee , Düsseldorf 12

„Gesellschaft“ 13

und 14

Herrn K 15

C Straße 16

Köln 17

„Mitarbeiter“ 18

Zwischen den Parteien ist streitig, welches Gewicht diese Tatsache bei der Identifikation der richtigen Vertragspartnerin und damit der richtigen Beklagten hat; ob schon angesichts der ausdrücklichen Benennung der Beklagten in der Vertragsurkunde, jedenfalls aber aufgrund der weiteren vorliegenden Indizien, die Passivlegitimation der Beklagten evident gegeben ist (so der Kläger), oder ob die Benennung der Beklagten in der Urkunde nichts weiter ist, als ein ärgerlicher Schreibfehler, weil das gemeinsame Verständnis der Vertragsschließenden die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit der H Düsseldorf gewesen sei (so die Beklagte). 19

Im Rahmen der Vertragsanbahnung gab es Korrespondenz zwischen dem Kläger und dem Zeugen A G , der sich mit einer Email-Signatur der Beklagten dem Kläger gegenüber vorgestellt hatte. Kurz vor bzw. nach Aufnahme der Tätigkeit durch den Kläger für den Konzern fiel in weiteren Zusammenhängen der Name der Beklagten: 20

- Der dem Kläger zum Ausfüllen vorgelegte Personalfragebogen trägt in der Überschrift den Namen der Beklagten und in der Erläuterung seines Zwecks finden sich die Worte „... to streamline your onboarding at H Deutschland GmbH ...“. Allerdings steht dort ~~212~~ 212

auch, dass der Fragebogen versendet werden solle an „H Düsseldorf GmbH ...“.

- Der Kläger erhielt eine Visitenkarte, die ihn als Beschäftigten der Beklagten auswies, allerdings mit Bonner Adresse. 23
- Der Kläger hat seine dienstlichen E-Mails mit einer Signatur der Beklagten versandt. 24
- Nachdem der Kläger von Hotels, in denen er auf Dienstreise übernachtet hatte, zur Reisekostenabrechnung Rechnungen vorgelegt hatte, die nicht die Beklagte als Rechnungsadressatin angegeben hatten, wurde er von der Mitarbeiterin der Beklagten, die für Reisekostenabrechnungen zuständig ist, gebeten dies zukünftig zu tun. 25
- Der Kläger hatte ein Büro in Bonn, war dort zunächst vor allem mit dem Kunden D T AG befasst und arbeitete dort mit Beschäftigten der Beklagten zusammen. 26

Dass der disziplinarische Vorgesetzte des Klägers, der Zeuge H Z , seinerzeit bei der Beklagten, also der H Deutschland angestellt gewesen sei, hatte der Prozessbevollmächtigte des Klägers ursprünglich mit Schriftsatz vom 28.01.2019 ausdrücklich behauptet und diese Tatsache als tragendes Indiz für die Identifikation der Beklagten als Arbeitgeberin benannt. In der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer musste er dies aber als vorgetragene „Vermutung“ relativieren, nachdem der Kläger persönlich mitgeteilt hatte, der Zeuge Z habe zum „Headquarter in C “ gehört. 27

In der Weise, wie das Arbeitsverhältnis gelebt wurde, trat auch der Name der H Düsseldorf - neben ihrem Briefpapier, auf dem die Vertragsurkunde erstellt worden war, und neben der Bezeichnung des Vertretungsverhältnisses unter den Unterschriften des Zeugen T F - in Erscheinung: 28

- Sämtliche Entgeltabrechnungen wurden von der H Düsseldorf GmbH erstellt und mit ihrer Adresse versehen. ~~29~~ 29
- Es war die H Düsseldorf, die dem Kläger für seine Arbeitsleistung das Arbeitsentgelt auszahlte. 31
- Auch die elektronische Lohnsteuerbescheinigung wurde von der H Düsseldorf erteilt, von dort also auch die Lohnsteuer abgeführt. 32
- Als Rechnungsadressatin und damit als Schuldnerin hat entweder der Kläger am 28.06.2017 dem Hotel E in H die Adresse H Düsseldorf angegeben (Anlage K 17) oder diese Adresse gelangte auf anderem, allerdings unbekanntem Weg auf die Rechnung. 33
- Auch für eine Übernachtung im Hotel J am 07.07.2017 ist als Rechnungsadressatin die H Düsseldorf benannt (Anlage K 21). 34
- Das von der Beklagten vorgelegte Kündigungsschreiben vom 04.10.2017, dessen Zugang der Kläger bestreitet, weist die H Düsseldorf in der Adresszeile und in der Fußzeile als Ausstellerin aus. Unterzeichnet ist das Kündigungsschreiben vom Zeugen L Ju , dem nunmehr aktuellen Personalleiter der H Düsseldorf. 35
- Das dem Kläger unstreitig zugegangene und möglicherweise final die Klage provozierende Aufforderungsschreiben vom 27.11.2017 (Anlage zur Klageschrift, K6) 36

stammt von der H Düsseldorf, erwähnt die arbeitsvertraglichen Pflichten des Klägers aus dem Vertrag mit der H Düsseldorf und fordert den Kläger auf „das Firmeneigentum“ der H Düsseldorf, nämlich „Laptop, SIM-Karte, ID-Karte etc.“ herauszugeben.

Die im Schriftsatz vom 31.10.2018 durch den Prozessbevollmächtigten der Beklagten aufgestellte und bis zur Berufungsverhandlung vom Kläger nicht bestrittene Behauptung, alle mit dem Kläger vergleichbaren deutschen Mitarbeiter von Headquarter-Abteilungen seien bei der H i Düsseldorf angestellt gewesen, hat der Prozessbevollmächtigte der Beklagten in der Berufungsverhandlung relativieren müssen: Jedenfalls die meisten Mitarbeiter auf strategischen Posten seien angestellt bei H Düsseldorf - dies ist nun wieder vom Kläger bestritten worden. 37

Nachdem der Kläger für die Zeit vom 29.09.2017 bis zum 27.10.2017, also für einen Zeitraum von vier Wochen, eine Arbeitsunfähigkeit angezeigt hatte, in dieser Zeit sein Account und sein Zugangs-Chip gesperrt worden war, er weitere vier Wochen später nach Kontakt mit seinem Prozessbevollmächtigten und auf dessen Rat erneut die fehlende Funktion des Zugangschips geprüft hatte und er schließlich mit Schreiben der H Düsseldorf (also nicht von der Beklagten) vom 27.11.2017, zugegangen am 30.11.2017 (Anlage Seitz 6), aufgefordert worden war, das in seinem Besitz befindliche Firmeneigentum herauszugeben, hat er weitere zwei Wochen später, nämlich am 07.12.2017, gegen die Beklagte, die H Deutschland, Klage erhoben. Mit dieser Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, es bestehe zur Beklagten ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis und den Zugang einer Kündigung bestritten. In weiteren 10 Klageanträgen ging es um Auslagen und Spesen, um Entgelt für die Monate Oktober und November 2017, um die in der Zukunft erst fällig werdende möglicherweise von der Beklagten geschuldete variable Vergütung, um Ersatz von pauschalitem Verzugsschaden, um die Unverbindlichkeit eines Mitarbeiterabwerbeverbots, um Auskunft über erhobene Daten, um die Erteilung eines Zwischen- und hilfsweise Endzeugnisses sowie um Weiterbeschäftigung. Bis zur Verkündung des arbeitsgerichtlichen Urteils hat der Kläger entsprechend des bis dahin erfolgten Zeitablaufs seine Anträge aktualisiert. 38

Nachdem sich der Prozessbevollmächtigte der Beklagten für diese bestellt hatte (nicht für die H Düsseldorf) und dargelegt hatte, „das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis“ sei durch eine dem Kläger am 05.10.2017 zugegangene Probezeitkündigung beendet worden, hat das Arbeitsgericht in der Sitzung vom 20.09.2018, also knapp ein Jahr später, über den streitigen Zugang der Kündigung Beweis erhoben. Diese Beweisaufnahme ist abgebrochen worden, weil im Zuge der Vernehmung des Zeugen Kr erstmals für alle Beteiligten und das Gericht deutlich geworden ist, dass die Existenz eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten fraglich sein könnte und dass für den Fall eines tatsächlich zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses die von der Beklagten (H Deutschland) vorgelegte, tatsächlich aber von der H Düsseldorf ausgesprochene Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beenden können dürfte, der Zugang der Kündigung für den Ausgang des Rechtsstreits zwischen den hier streitenden Parteien also möglicherweise nicht erheblich sein könnte. Damit hat sich von da ab im vorliegenden Rechtsstreit im Kern die Frage gestellt, ob der Kläger seit Mai 2017 mit der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis stand oder mit einer anderen Gesellschaft. 39

Bevor sich der Streit der Parteien auf die vorgenannte Frage, nämlich wer die richtige Arbeitgeberin sein soll, fokussiert hat, hatte der Kläger zu seiner Klage vorgetragen, er habe während seiner vier Wochen währenden Arbeitsunfähigkeit im September 2017 wahrnehmen müssen, dass sein dienstlicher Email-Account gesperrt worden sei. Er habe 40

darauhin von seinem privaten Account Emails an Kollegen und Vorgesetzte versendet, um herauszufinden, was denn los sei (Seite 4 der Klageschrift, Bl. 4 d.A.). Eine Kündigung habe er nicht erhalten, andere Beendigungstatbestände seien ihm nicht bekannt. Der von der Beklagten vorgelegte Chatverlauf mit dem Zeugen La Ji sei ihm nicht bekannt. An diesem Chat sei er nicht beteiligt gewesen. Der Name des besagten Mitarbeiters sei ihm unbekannt. Wenn die Beklagte allerdings im weiteren Verlauf des Rechtsstreits eine Korrespondenz zwischen ihm und diesem Zeugen über die Organisation eines Abendessens mit seinem Vorgesetzten, dem Zeugen H Z , vorlege, müsse er dies relativieren: Vielleicht kenne er den Zeugen, habe aber dessen Namen vergessen. Wenn es um die Frage gehe, welche Indizien für die Arbeitgeberstellung der Beklagten sprechen könnten, könne er sich jetzt sowohl an den Namen als auch an die Funktion des Zeugen erinnern (S. 6 unten des Schriftsatzes vom 28.01.2019): Er sei der Projektassistent der Businessunit „Global Public Cloud“.

Zur Frage, wer denn seine Vertragspartnerin gewesen sei, hat der Kläger vorgetragen (Schriftsatz vom 11.10.2018, Bl. 261 d.A.), mit Arbeitsvertrag vom 20.02.2017 sei ein Arbeitsverhältnis zwischen den Prozessparteien begründet worden. Arbeitgeberin sei also nach seinem Verständnis die Beklagte, die H Deutschland. Aus diesem Grunde richte sich die Klage auch gegen die Beklagte. Da aber die von der Beklagten nunmehr vorgelegte Kündigung von der H Düsseldorf ausgesprochen worden sei und eben nicht von ihr, bestehe das Arbeitsverhältnis zur Beklagten ungekündigt fort.

41

Das Vertragsverhältnis sei durchgängig so gelebt worden, dass die Beklagte die Vertragspartnerin gewesen sei und eben nicht die H Düsseldorf. Hierzu weise er auf die Visitenkarten und seine Email-Signatur hin. Nach außen sei er stets für die Beklagte aufgetreten. Die Beklagte selbst sei es doch, die sich bis zur Durchführung der Beweisaufnahme am 20.09.2018 ein ganzes Jahr selbst – richtigerweise – als Arbeitgeberin und damit richtige Beklagte angesehen habe. Die Rechnungen, die er bei der Beklagten als Reisekosten eingereicht habe, wiesen die Beklagte und nicht etwa die H Düsseldorf als Rechnungsempfänger aus. Wenn auf den Rechnungen die Firmierung der Beklagten nicht ordnungsgemäß angegeben worden sei, sei er von der verantwortlichen Controllerin für Reisekosten aufgefordert worden, Rechnungen mit der Rechnungsadresse H Deutschland einzureichen, also mit der Adresse der Beklagten.

42

Die Behauptung der Beklagten, der Zeuge T F sei „nicht bevollmächtigt gewesen“ für die Beklagte Arbeitsverträge abzuschließen, bestreite er. Der Zeuge sei zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages „HR Director Westeuropa“ gewesen, mithin zuständig für die Unterzeichnung aller Arbeitsverträge aller Gesellschaften des H -Konzerns in Westeuropa. Dies ergebe sich nicht nur aus seiner Signatur, die den Zusatz „WEU HR Director“ trage. Der Zeuge sei ihm vielmehr ausdrücklich als „WEU HR Director“ vorgestellt worden.

43

Sämtliche Verhandlungen im Zusammenhang mit seiner Abwerbung vom Unternehmen S , seien von dem Zeugen G geführt worden, der seinerseits eine Email-Signaturzeile der Beklagten habe. Der Projektassistent der Businessunit „Global Public Cloud“, der Zeuge La Ji sei bei der Beklagten angestellt. Das gleiche gelte für seinen Vorgesetzten, den Zeugen H Z . Insgesamt hätte es für ihn keine Anhaltspunkte dafür gegeben, dass das Arbeitsverhältnis mit einer anderen Gesellschaft geführt werden solle, als mit der Gesellschaft die in der ersten Vertragsurkunde als Arbeitgeberin bezeichnet worden sei: Der Beklagten.

44

Der Kläger hat beantragt,

45

46

1.	festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch eine Kündigung noch durch andere Beendigungstatbestände endete, sondern über den 01.12.2017 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht;	
2.	die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.114,28 EUR zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2017;	47
3.	festzustellen, dass das in § 11 des Arbeitsvertrages vom 24.01.2017 geregelten Mitarbeiterabwerbeverbot unverbindlich ist;	48
4.	die Beklagte zu verurteilen, ihm Auskunft zu erteilen, welche Kategorien der ihn betreffenden personenbezogenen Daten verarbeitet werden, welchem Zweck die Verarbeitung dient, welche Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offen gelegt werden, insbesondere bei Empfängern in C , auf welche Dauer die Daten gespeichert werden, welcher Herkunft die Daten sind und welche Garantien i.S. des Art 46 DSGVO vorliegen;	49
5.	hilfsweise für den Fall der Abweisung des Antrages zu 3: festzustellen, dass das in § 11 des Arbeitsvertrages vom 24.01.2017 geregelte Mitarbeiterabwerbeverbot nichtig ist;	50
6.	die Beklagte zu verurteilen, ihm ein qualifiziertes Zwischenzeugnis, das sich auf Führung und Leistung erstreckt, zu erteilen;	51
7.	hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1: die Beklagte zu verurteilen, ihm ein endgültiges qualifiziertes Zeugnis, das sich auf Führung und Leistung erstreckt, zu erteilen;	52
8.	die Beklagte zu verurteilen, ihn für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 1 zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Global Head Sales Public Cloud weiter zu beschäftigen;	53
9.	die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen;	54
10.	die Beklagte zu verurteilen, an ihn zum 01.06.2019 brutto 45.750,00 EUR zu zahlen;	55
11.	die Beklagte zu verurteilen, an ihn 365.999,95 EUR brutto abzüglich an die Agentur für Arbeit übergeleiteter 3.788,19 EUR sowie abzüglich anderweitigen Verdienstes in Höhe von 195.510,00 EUR brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus ... [im Weiteren wird Bezug genommen auf die im Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils genannten Nebenforderungen, dort Seite 7].	56
	Die Beklagte hat beantragt,	57
	die Klage abzuweisen.	58
	Die Beklagte hat vor dem Arbeitsgericht vorgetragen, die Darlegungen des Klägers seien nachweislich falsch, wenn er behauptete, er habe während seiner Arbeitsunfähigkeit im Monat September 2017 nichts von einer Kündigung oder auch nur einer Trennungsabsicht der Beklagten gewusst und erste Ahnungen in dieser Richtung seien erst im November aufgekommen. Das sei eine Lüge. Deswegen habe sie inzwischen auch Strafanzeige erstattet. Der Kläger habe nachweislich das Kündigungsschreiben erhalten; der Kläger habe	59

in einem Firmenchat mit dem Zeugen Lai Ji über die Kündigung und die weitere Abwicklung kommuniziert. Die Behauptung, er habe sich von seinem privaten Email-Account aus mit Kollegen und Vorgesetzten ausgetauscht, um herauszufinden was los sei, gehöre ebenfalls zu der Lügengeschichte des Klägers, mit der er versuche die rechtswirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit zu verhindern.

Zur Frage, ob sie Vertragspartnerin des Arbeitsvertrages sei oder gewesen sei, trägt die Beklagte vor, der Arbeitsvertrag sei seinerzeit zwischen dem Kläger und der H Düsseldorf geschlossen worden, also nicht mit ihr. Der Zeuge T F sei zu keinem Zeitpunkt befugt gewesen, für sie Arbeitsverträge abzuschließen. Sie sei daher nicht die Arbeitgeberin, mit der der Vertrag geschlossen worden sei. Das ergebe sich schon aus dem Briefkopf der Vertragsurkunden, aber vor allem aus der Tatsache, dass der Zeuge T F nur für die H Düsseldorf auftreten dürfe und den Appendix ausdrücklich im Namen der H Düsseldorf unterzeichnet habe. Der Kläger habe zunächst nicht bestritten, dass dem Zeugen T F die Vollmacht gefehlt habe, für die Beklagte Arbeitsverträge abzuschließen. Ihre Benennung als Arbeitgeberin in der ersten Vertragsurkunde sei eine Falschbezeichnung. Gemeint sei die H Düsseldorf gewesen. Das ergebe sich auch aus dem Blickwinkel des objektivierten Empfängerhorizonts. Alle Mitarbeiter von Headquarter-Abteilungen seien bei der H Düsseldorf angestellt und erhielten von dort auch ihr Gehalt. 60

Das Arbeitsgericht Bonn hat mit Urteil vom 12.04.2019 die Klage insgesamt abgewiesen mit der Begründung, zwischen den Parteien sei kein Arbeitsverhältnis begründet worden. Alle Ansprüche, die der Kläger gegen die Beklagte geltend mache, setzten aber ein zwischen den Parteien bestehendes Arbeitsverhältnis voraus. Es habe vielmehr ein Arbeitsverhältnis zur H Deutschland bestanden. Dies ergebe sich aus den bei Vertragsabschluss abgegebenen Erklärungen, insbesondere der Vertretererklärung des Zeugen T F . Aufgrund des Offenkundigkeitsprinzips, von dem das Recht der Stellvertretung bestimmt sei, könne eine rechtsgeschäftliche Wirkung für den Vertretenen nur eintreten, wenn der Vertreter erkennbar in seinem Namen handle. Wenn zweifelhaft sei, für welche von mehreren vertretenen Gesellschaften jemand handle, sei durch Auslegung zu ermitteln, welche gemeint gewesen sei. Ausgehend von diesen Grundsätzen sei hier nicht erkennbar, dass der Zeuge für die Beklagte gehandelt habe. Betrachtet aus dem objektivierten Empfängerhorizont stehe vielmehr fest, dass er eine Vertretererklärung für die nicht verklagte H Düsseldorf abgegeben habe. Aus der ersten Vertragsurkunde ergebe sich wegen der prominenten Kopfzeile des Briefpapiers und der fehlenden ausdrücklichen Benennung der Vertretenen unter der Unterschrift Vertreters einerseits und der Benennung der Beklagten im Vertragsrubrum andererseits nicht eindeutig, wer gemeint gewesen sei. Das habe sich durch die zweite Vertragsurkunde geändert. Dort stehe unter der Unterschrift des Vertreters eindeutig, für wen er die Vertragserklärung abgegeben habe. In Kombination mit der prominenten Überschrift aus dem Briefpapier trete hier die H Düsseldorf als Vertretene unmissverständlich hervor. Schon aus den Vertragsurkunden ergebe sich somit eindeutig, der Vertragsschluss mit der nicht verklagten H Düsseldorf. Die weiteren umstrittenen Indizien, seien zwar für die Auslegung der Willenserklärungen wenig relevant, würden aber ebenfalls eher für die H Düsseldorf als vereinbarte Vertragspartnerin sprechen. Das einzige berücksichtigungsfähige Indiz für die Rechtsauffassung des Klägers sei die Tatsache, dass der Zeuge G , der nach den Angaben des Klägers ein Mitarbeiter der Beklagten sei, im Rahmen der Vertragsanbahnung aktiv gewesen sei. Unabhängig von der Frage, welche Gesellschaft die richtige Arbeitgeberin sei, bestünden die geltend gemachten datenschutzrechtlichen Ansprüche gegen die Beklagte schon deshalb nicht, weil vom Kläger nicht vorgetragen worden sei, dass die Beklagte personenbezogene Daten über ihn erhoben, verarbeitet oder gespeichert habe. 61

Gegen das ihm am 09.05.2019 zugestellte erstinstanzliche Urteil hat der Kläger am 31.05.2019 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 09.08.2019 - am 08.08.2019 begründet. 62

Der Kläger trägt zur Begründung seiner Berufung vor, das Arbeitsgericht Bonn sei unzutreffend zu dem Ergebnis gelangt, dass ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten nicht begründet worden sei. Weder die Kopfzeile der Vertragsurkunden noch die Bezeichnung in der Unterschriftszeile des Zeugen T F ("WEU HR Director") ließen Zweifel an der Tatsache aufkommen, dass der Vertrag mit der Gesellschaft geschlossen worden sei, die im Vertragstext ausdrücklich als „Gesellschaft“, also als Arbeitgeberin bezeichnet werde. Wenn das Arbeitsgericht einerseits meine, es komme auf die gelebte Praxis des Vertragsverhältnisses in der Zeit nach Abschluss des Vertrages nicht mehr an, dann aber doch die Unterschriftszeile unter dem Appendix als entscheidungserheblich erachte, setze es sich mit dem selbst aufgestellten und unzutreffenden Grundsatz in Widerspruch. Da die Vertragsurkunde mit Blick auf die Identität der Vertragsparteien eindeutig sei, komme nach seiner Auffassung eine Auslegung nicht mehr in Betracht. 63

Auf Nachfrage im Kammertermin vor der Berufungskammer hat der Kläger persönlich erklärt, die Vertragsanbahnungsphase sei damals über ein ganzes Jahr gegangen. Er sei ständig angesprochen worden, ob er nicht zu H wechseln wolle. Damals habe er nämlich in einem Arbeitsverhältnis bei S gestanden und H sei einer der Hauptkunden von S gewesen. In seiner Funktion sei er häufig in C gewesen und dort hätten die besagten Gespräche stattgefunden. Es habe da mehrere Gespräche gegeben und „die C“ hätten dann gesagt, er möge sich an die HR-Abteilung in Europa wenden. Hier hätten dann Gespräche stattgefunden mit H Z und A G . Diese Gespräche seien vor allem in Bonn geführt worden. Sein Büro sei ja schließlich auch in Bonn gewesen. Mit Düsseldorf habe er nie etwas zu tun gehabt. Er sei auch in Düsseldorf nicht zur Vertragsunterzeichnung gewesen. 64

Der Prozessbevollmächtigte des Klägers hat im Kammertermin vor der Berufungskammer um die Möglichkeit gebeten, weiter schriftsätzlich vortragen zu dürfen. Wenn die Berufungskammer die Rechnungsadressen von Hotels auf den Rechnungen Anlage K 17 und K 21 für wichtig erachte, möge ihm die Möglichkeit eingeräumt werden zu erforschen, wie damals die Hotels darauf gekommen seien, die H Düsseldorf als Arbeitgebergesellschaft zu bezeichnen. Gleiches gelte, wenn das Gericht den Wahrheitsgehalt seiner Darlegung für entscheidungserheblich halte, er habe während der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit von seinem privaten Account Emails an Kollegen versandt mit der Frage, was denn los sei. 65

Mit Schriftsatz vom 04.06.2019 hat der Kläger der H Düsseldorf GmbH den Streit verkündet. Mit Schriftsatz vom 11.07.2019 ist die Streitverkündete auf Seiten der Beklagten dem Rechtsstreit beigetreten. Gegenüber dem Handelnden, dem Zeugen T F , hat eine Streitverkündung nicht stattgefunden. 66

Der Kläger beantragt, 67

das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 12.04.2019 - 1 Ca 2551/17 - abzuändern und 68

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch eine Kündigung noch durch andere Beendigungstatbestände endete, sondern über den 01.12.2017 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht; 69

70

2.	die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.114,28 EUR zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.06.2017;	
3.	festzustellen, dass das in § 11 des Arbeitsvertrages vom 24.01.2017 geregelten Mitarbeiterabwerbeverbot unverbindlich ist;	71
4.	die Beklagte zu verurteilen, ihm Auskunft zu erteilen, welche Kategorien der ihn betreffenden personenbezogenen Daten verarbeitet werden, welchem Zweck die Verarbeitung dient, welche Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offen gelegt werden, insbesondere bei Empfängern in C , auf welche Dauer die Daten gespeichert werden, welcher Herkunft die Daten sind und welche Garantien i.S. des Art 46 DSGVO vorliegen;	72
5.	hilfsweise für den Fall der Abweisung des Antrages zu 3: festzustellen, dass das in § 11 des Arbeitsvertrages vom 24.01.2017 geregelte Mitarbeiterabwerbeverbot nichtig ist;	73
6.	die Beklagte zu verurteilen, ihm ein qualifiziertes Zwischenzeugnis, das sich auf Führung und Leistung erstreckt, zu erteilen;	74
7.	hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1: die Beklagte zu verurteilen, ihm ein endgültiges qualifiziertes Zeugnis, das sich auf Führung und Leistung erstreckt, zu erteilen;	75
8.	die Beklagte zu verurteilen, ihn für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 1 zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Global Head Sales Public Cloud weiter zu beschäftigen;	76
9.	die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen;	77
10.	die Beklagte zu verurteilen, an ihn 528.666,60 EUR brutto abzüglich an die Agentur für Arbeit übergeleiteter 3.788,19 EUR sowie abzüglich anderweitigen Verdienstes in Höhe von 276.972,50 EUR zu zahlen	78
	nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz	79
	aus 20.333,33 EUR seit dem 01.12.2017,	80
	aus 18.864,44 EUR seit dem 01.01.2018,	81
	aus 17.466,33 EUR seit dem 01.02.2018,	82
	aus jeweils 4.040,83 EUR seit dem 01.03.2018, 01.04.2018, 01.05.2018 und 01.06.2018,	83
	aus 65.040,83 EUR seit dem 01.07.2018,	84
	aus jeweils 4.040,83 EUR seit dem 01.08.2018, 01.09.2018, 01.10.2018, 01.11.2018, 01.12.2018, 01.01.2019, 01.02.2019, 01.03.2019, 01.04.2019, 01.05.2019 und 01.06.2019 und	85
	aus 65.040,83 seit dem 01.07.2019.	86
	Die Beklagte und die Nebenintervenientin beantragen,	87

die Berufung zurückzuweisen.	88
Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Wie der Kläger sei auch sie der Ansicht, dass die Vertragsurkunden keiner Auslegung bedürften. Der beurkundete Vertragsinhalt sei eindeutig, allerdings anders, als es der Kläger sehe. Aus dem Appendix, mit dem die erste Urkunde noch vor Arbeitsaufnahme abschließend konkretisiert worden sei, ergebe sich eindeutig und unmissverständlich, dass es die H Düsseldorf gewesen sei, mit der der Kläger einen Vertrag geschlossen habe, denn über dem Appendix stehe H Düsseldorf und unter der Unterschrift des Zeugen T F stehe H Düsseldorf.	89
Äußerst hilfsweise genehmige sie die von der H Düsseldorf ausgesprochene Probezeitkündigung.	90
Wegen der weiteren Einzelheiten haben die Parteien auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.	91
<b><u>Entscheidungsgründe</u></b>	92
Die nur teilweise zulässige Berufung ist im Übrigen unbegründet und war daher insgesamt zurückzuweisen.	93
A. Die Berufung ist nur teilweise zulässig. Sie ist insgesamt statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt worden. Mit Ausnahme der Berufung gegen die Abweisung der beim Arbeitsgericht gestellten Anträge zu 4 und 9 hat der Kläger die Berufung auch hinreichend begründet (§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 Abs. 3 ZPO).	94
An einer solchen hinreichenden Begründung fehlt es mit Blick auf die Abweisung der Anträge zu 4 und 9. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit diesen beiden Anträgen nämlich nicht nur mit der Begründung abgewiesen, es bestehe kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien, sondern auch mit der Begründung, der Kläger habe nicht vorgetragen, dass die Beklagte personenbezogene Daten über ihn erhoben, verarbeitet oder gespeichert habe. Auf die zweite Begründung geht die Berufung des Klägers mit keinem Wort ein und genügt daher nicht den Anforderungen des § 520 Abs. 3 ZPO. Mit ihren Anträgen zu 4 und 9 war die Berufung folglich unzulässig.	95
B. Im Übrigen hat die Berufung des Klägers in der Sache keinen Erfolg, sie ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass Ansprüche des Klägers gegen die Beklagte aus einem Arbeitsverhältnis nicht in Betracht kommen, weil zwischen den Parteien weder durch ausdrückliche noch durch konkludente Vereinbarung ein Arbeitsvertrag geschlossen worden ist.	96
I. Zurecht und mit zutreffender Begründung, auf die hier ausdrücklich Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage mit dem Feststellungsantrag zu 1 abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Feststellung, dass zwischen ihm und der Beklagten ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Da bereits der Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen den Parteien nicht festgestellt werden kann, kommt es auf die Frage, ob ein solches Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, nicht an.	97
Nach dem Bestreiten der Beklagten, nach Berücksichtigung des Inhalts der Vertragsurkunden sowie nach Sichtung und Gewichtung der unstreitigen Indizien gemäß §	98

286 ZPO, ergibt sich nämlich aus den Darlegungen des Klägers nicht widerspruchsfrei, dass es die Beklagte gewesen ist, mit der er ein Arbeitsverhältnis begründet hat. Weder hat die Beklagte durch ihren Geschäftsführer selbst einen Vertrag mit dem Kläger abgeschlossen, noch durch einen Bevollmächtigten, denn es fehlte dem Zeugen T F die Vertretungsmacht. Selbst wenn letztere zu Gunsten des Klägers unterstellt wird, ändert sich nichts, denn es ist nicht offenkundig, dass der Zeuge T F eine Vertretererklärung für die Beklagte abgegeben hat (so schon das Arbeitsgericht), und aus den übrigen vorliegenden Urkunden, Äußerungen und Indizien ergibt sich nicht, dass die Erklärenden, nämlich der Kläger und der Zeuge T F, ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten begründen wollten.

1. Auf Seiten der Beklagten ist weder durch den Geschäftsführer ein Vertrag mit dem 99  
Kläger abgeschlossen worden, noch durch einen bevollmächtigten Vertreter, noch durch einen nicht bevollmächtigten Vertreter dessen Handeln der Beklagten wegen eines Rechtsscheins zugerechnet werden müsste.

a. Das Organ der Beklagten, ihr Geschäftsführer, hat selbst keine Willenserklärung 100  
abgegeben, die zum Abschluss eines Vertrages mit dem Kläger hätte führen können. Das ist unstrittig. Beide Parteien gehen vielmehr davon aus, dass es hier – wenn überhaupt – nur um Vertretererklärungen des Zeugen T F gehen kann.

b. Der Kläger hat mit der Beklagten auch nicht dergestalt einen Vertrag geschlossen, 101  
dass für die Beklagte der Zeuge T F als Bevollmächtigter handelte, und damit die von ihm abgegebene Willenserklärung gemäß § 164 BGB unmittelbar für und gegen die Beklagte wirkte, denn der Zeuge T F hatte keine Vertretungsmacht. Als Grundlage für eine Vertretungsmacht des Zeugen (vgl. zu den in Betracht kommenden Arten der Vertretungsmacht: Palandt-Ellenberger Einf. vor § 164, Rn. 5) kommt hier nur eine Vollmacht nach § 167 BGB in Betracht. Nach dieser Vorschrift erfolgt die Erteilung der Vollmacht durch Erklärung gegenüber dem zu Bevollmächtigenden oder dem Dritten, demgegenüber die Vertretung stattfinden soll, hier also gegenüber dem Kläger.

Der Kläger hat nicht einmal ausdrücklich (die Rechtsfolge) behauptet, der Zeuge T F 102  
sei bevollmächtigt gewesen. Mit Schriftsatz vom 14.02.2019 (Seite 2) hatte die Beklagte vorgetragen, der Zeuge T F sei nie befugt gewesen, für sie Arbeitsverträge abzuschließen, ohne dass der Kläger zuvor behauptet hätte, der Zeuge T F habe mit Vertretungsmacht gehandelt. Der Kläger hat daraufhin mit Schriftsatz vom 28.01.2019 erklärt, er bestreite die Behauptung der Beklagten, der Zeuge sei nicht bevollmächtigt gewesen. Der Kläger bestreitet also ein Bestreiten. Eine Vertretungsmacht positiv behauptet hat er aber nie.

Auch wenn zu Gunsten des Klägers sein Bestreiten des Bestreitens dahin ausgelegt 103  
wird, dass er eine Vertretungsmacht des Zeugen T F positiv behauptet, ändert sich nichts. Denn dann hätte er nur eine Rechtsfolge behauptet, ohne die diese Rechtsfolge begründenden Tatsachen vorzutragen. Es trägt aber derjenige die Darlegungs- und Beweislast für die Voraussetzungen des § 164 Abs. 1 BGB, der den Vertretenen aus dem rechtsgeschäftlichen Handeln des Vertreters in Anspruch nehmen will, hier also der Kläger (Laumen in Baumgärtel, Handbuch der Beweislast, 2. Aufl., § 164 Rn. 1; Palandt-Ellenberger § 164, Rn 18; HM, BGH NJW 2000, 2984 (2985); 1992, 1380; 1986, 1645; BeckOK BGB/Schäfer Rn. 47; Soergel/Leptien Rn. 39; Staudinger/Schilken, 2014, Rn. 26.). Erst wenn bewiesen oder unstrittig wäre, dass der Zeuge T F Vollmacht sowohl von der Beklagten wie auch von der H Düsseldorf gehabt hätte, käme es auf die besondere Beweisregelung des § 164 Abs. 1 Satz 2 BGB an (dazu später). Der Kläger hat aber weder vorgetragen, wie und wann der Geschäftsführer der Beklagten dem Zeugen T F Vollmacht erteilt hat, noch hat er behauptet, der Geschäftsführer habe eine solche Vollmacht ihm selbst gegenüber erklärt.

Wenn der Zeuge T F im Namen der Beklagten ohne Vollmacht mit dem Kläger einen Vertrag abgeschlossen haben sollte, so richten sich die Rechtsfolgen nach § 177 ff BGB und nicht nach § 164 Abs. 1 BGB. Die von ihm abgegebene Willenserklärung würde nur dann für und gegen „die Vertretene“ wirken, wenn diese das Rechtsgeschäft gemäß § 177 Abs. 1 BGB nachträglich genehmigt hätte. Das einzige, was die Beklagte aber im vorliegenden Rechtsstreit genehmigt hat, war die - nicht genehmigungsfähige, weil nicht in ihrem Namen erklärte - Kündigung der H Düsseldorf. 104

c. Der Mangel der nicht gemäß § 167 BGB erteilten Vollmacht für den Zeugen T F kann nicht durch den Rechtsschein einer Duldung geheilt werden. Die § 170 ff BGB gehen davon aus, dass dem Geschäftsgegner, hier dem Kläger, die Nachprüfung der Bevollmächtigung nicht zuzumuten ist, wenn das Verhalten des Vertretenen auf das Bestehen einer Vollmacht schließen lässt. Dieser Rechtsgedanke, der auch § 370 BGB und § 56 HGB zu Grunde liegt, bildet die Grundlage für die Anerkennung der Duldungs- und der Anscheinsvollmacht (Palandt-Ellenberger § 172 Rn. 6). Die Voraussetzungen einer Duldungsvollmacht sind aber vom Kläger nicht vorgetragen worden und ergeben sich auch nicht aus den unstreitig vorliegenden Tatsachen und Indizien. Eine Duldungsvollmacht ist gegeben, wenn der Vertretene es wissentlich geschehen lässt, dass ein anderer für ihn wie ein Vertreter auftritt und der Geschäftsgegner dieses Dulden nach Treu und Glauben dahin versteht und auch verstehen darf, dass der als Vertreter handelnde bevollmächtigt ist. Von einem solchen wissentlichen Geschehenlassen kann hier keine Rede sein und wird auch vom Kläger nicht behauptet. Die Beklagte hat dem Zeugen nicht ihr Briefpapier zur Verfügung gestellt; das hat die H Düsseldorf getan. Der Zeuge war nicht in die Organisation der Beklagten eingebunden; er war Beschäftigter der H Düsseldorf. Die Beklagte hat nicht geduldet, dass sich der Zeuge mit einer bei ihr verorteten Funktion vorstellt; das tat er vielmehr als Personalleiter für Westeuropa und damit als Personalleiter der H Düsseldorf, unter deren Namen die Westeuropazentrale des Konzerns firmiert. Dem Kläger vorgesetzte Stellen bei der Beklagten haben ein Vertreterhandeln des Zeugen für sie nicht gefördert, gutgeheißen oder nur geduldet; die vom Kläger benannte vorgesetzte Stelle, der Zeuge H Z , war, wie sich erst in der Verhandlung vor dem Berufungsgericht herausgestellt hat, nicht etwa Mitarbeiter der Beklagten, sondern gehörte zum Headquarter in C . Das wusste der Kläger auch im Zeitpunkt des Vertragsschlusses, denn er kannte den späteren Vorgesetzten von Meetings in C a und von einem Abendessen in Düsseldorf. 105

d. Der Mangel der nicht gemäß § 167 BGB erteilten Vollmacht für den Zeugen T F kann auch nicht durch den Rechtsschein einer Anscheinsvollmacht geheilt werden. Eine Anscheinsvollmacht ist gegeben, wenn der Vertretene das Handeln des Scheinvertreters nicht kennt, er es aber bei pflichtgemäßer Sorgfalt hätte erkennen und verhindern können und der andere Teil annehmen durfte, der Vertretene dulde und billige das Handeln des Vertreters (Palandt-Ellenberger § 172 Rn. 11). Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Dass es sich schon gar nicht um eine Scheinvertretung in diesem Sinne handeln kann, wird später zu erörtern sein, das Institut der Anscheinsvollmacht scheidet aber schon deshalb aus, weil es dem Vortrag des Klägers an Konkretisierung fehlt, welche Rolle z.B. der Zeuge G im Rahmen der Vertragsanbahnung mit Blick auf das Verhalten des Zeugen T F gespielt haben könnte. Hier liegt allein eine Email-Korrespondenz (Anlage K 27 zum Schriftsatz vom 28.01.2019) vor, im Rahmen derer der Zeuge G mitteilt, der Arbeitsvertrag „...is waiting for WEU HRD to sign ...“. Hier fehlt jeder Hinweis darauf, wieso es der Zeichnung des Westeuropa-Personalleiters bedürfen müsste, wenn es doch - nach Auffassung des Klägers - um die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zur H Deutschland habe gehen sollen. 106

2. Selbst wenn zu Gunsten des Klägers unterstellt wird, dass der bei der Westeuropazentrale des H Konzerns (der H Düsseldorf) angestellte „WEU HR Director“ zumindest auch bevollmächtigt war, Arbeitsverträge für die Beklagte (H Deutschland) abzuschließen, würde sich am Ergebnis nichts ändern. Weder ist die Identität der durch den Zeugen T F vertretenen Gesellschaft offenkundig, noch war die Willenserklärung des Zeugen widerspruchsfrei dahin auslegbar, dass die Beklagte die Arbeitgeberin des Klägers sein sollte.

Hat der Verhandlungspartner unstreitig eine Willenserklärung als bevollmächtigter Vertreter abgegeben (was vorliegend wie gezeigt nicht der Fall ist) und ist lediglich ungewiss, in wessen Namen, das heißt für welche Vertretene, der Vertreter den Vertrag abgeschlossen hat, findet die Auslegungsregelung des § 164 Abs. 1 Satz 2 BGB Anwendung (Laumen in Baumgärtel Handbuch der Beweislast, 2. Aufl. § 164 Rn. 14 mwN). Es handelt sich dann in erster Linie um eine Frage der Auslegung der Willenserklärung des Vertreters, die unabhängig von den Vorschriften über die Behauptungs- und Beweislast vorzunehmen ist (BGH v. 17.11.1975 – II ZR 120/74 – Rn. 14). Die Beweislastregeln greifen erst ein, wenn es um die Feststellung der für die Auslegung maßgebenden tatsächlichen Umstände geht. Die Beweislast trägt dabei derjenige, der aus bestimmten, von ihm zu behauptenden Umständen eine für ihn günstige Auslegung herleiten will (Laumen a.a.O.).

a. Bei der Abgabe der Vertretererklärungen durch den Zeugen T F mit den Vertragsurkunden vom 24.01.2017 und vom 20.02.2017 ist nicht offenkundig geworden, dass er bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses des Klägers im Namen der Beklagten gehandelt hat.

Die Frage, für wen der Zeuge gehandelt hat, konnte nicht offen bleiben, wie bei einem „Geschäft für den, den es angeht“, denn die Bestimmung des Vertragspartners gehört außerhalb der Geschäfte des täglichen Lebens zum notwendigen Vertragsinhalt, wenn der Geschäftsgegner, hier der Kläger, nicht ausdrücklich auf die Bestimmung des Vertretenen verzichtet hat, was vorliegend nicht geschehen ist. Der Vertretene kann ausdrücklich benannt werden oder sich aus den Umständen des Vertretergeschäfts ergeben (§ 164 Abs. 1 S. 2), ohne dass es zur namentlichen Nennung kommen muss. Grundsätzlich muss der Vertretene bestimmt oder bestimmbar, also individualisierbar sein (MüKoBGB/Schubert, 8. Aufl. 2018, BGB § 164 Rn. 113). Sofern ein Vertreter für zwei Gesellschaften agiert (Doppelvertretung) und beim konkreten Rechtsgeschäft nicht klarstellt, welche von beiden er vertritt, so ist seine Erklärung unter Berücksichtigung ihrer Begleitumstände auszulegen. Dabei sind die Grundsätze des unternehmensbezogenen Geschäfts heranzuziehen. Sofern das Rechtsgeschäft nach seinem Inhalt eindeutig zum Tätigkeitsbereich einer der beiden Gesellschaften gehört, ist diese verpflichtet.

Wie schon das Arbeitsgericht festgestellt hat, ist es nach diesem Maßstab alles andere als offenkundig, dass der Zeuge T F für die Beklagte gehandelt hat, als er die beiden Vertragsurkunden unterzeichnete. Jedenfalls ergibt sich eine solche Offenkundigkeit nicht aus den Urkunden oder der Person des Zeugen: Jede einzelne Seite der beiden Urkunden trägt als Überschrift einen Firmennamen, der nicht der der Beklagten ist, sondern der der H Düsseldorf. Der Zeuge ist nicht Mitarbeiter der Beklagten, sondern der H Düsseldorf. Der Zeuge zeichnete auf beiden Urkunden nicht als Personalleiter Deutschland (für die H Deutschland) sondern als Personalleiter Westeuropa („WEU HR Director“). Die Westeuropazentrale des Konzerns firmiert aber nicht unter dem Namen der Beklagten sondern unter dem Namen H Düsseldorf GmbH. Der „WEU HR Director“ zeichnet im Zweifel für die „WEU“, also für die Westeuropazentrale – und im Zweifel nur für diese. Die Annahme

des Klägers, ein „WEU HR Director“ sei im Zweifel bevollmächtigt für alle Gesellschaften des Konzern in Westeuropa Arbeitsverträge abzuschließen (wohl weil Europa geografisch die größere Einheit darstellt, als seine nationalen Mitgliedsstaaten), ist wenig praxisnah. Denn dies müsste dann z.B. auch für die H Switzerland AG gelten. Dies wäre tatsächlich eine erstaunlich Variante: Ein Personalleiter für Westeuropa mit Sitz in Düsseldorf, der bevollmächtigt ist, für eine Schweizer Schwestergesellschaft Arbeitsverträge abzuschließen. Dies wäre zwar ungewöhnlich, aber denkbar – jedoch keinesfalls offenkundig.

Endgültig und zwingend gegen eine Offenkundigkeit einer für die Beklagte abgegebenen Vertretererklärung spricht der Unterschriftszusatz unter der Vertragsänderung, dem sogenannten „Appendix“. Mit dieser Vertragsänderung sollte nach dem Willen der Erklärenden die Vertragsbeziehung noch vor Aufnahme der Tätigkeit des Klägers umgestaltet werden. Der Kläger nahm im Mai 2017 seine Arbeit aufgrund der vertraglichen Absprache vom 24.01.2017 in Gestalt der Vertragsänderung vom 20.02.2017 auf. In diesem letzten Änderungsvertrag, dem sogenannten „Appendix“, zeichnet der Zeuge ausdrücklich für eine andere Gesellschaft, nämlich die H Düsseldorf. 112

b. Würde entgegen dem Vorgesagten und zu Gunsten des Klägers die Offenkundigkeit einer im Namen der Beklagten abgegebenen Vertretererklärung nicht – wie soeben geschehen – verworfen, sondern angenommen, und würde weiter eine Vollmacht des Zeugen, für die Beklagte zu handeln, nicht - wie oben geschehen - verneint, sondern unterstellt, so käme jedenfalls die Auslegung des Inhalts der Vertragsurkunden unter Berücksichtigung der vorliegenden unstreitigen Tatsachen und Indizien nicht widerspruchsfrei zur Annahme eines Vertragsschlusses mit der Beklagten. 113

Schon der verbleibende nicht aufklärbare Zweifel an der Identität des Vertragspartners war zur Begründung der Klageabweisung ausreichend. Denn es ist wie dargestellt der Kläger, der die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen trägt, die seinen Anspruch begründen sollen, also auch für die Tatsachen, die für die Vertretungsmacht des Zeugen sprechen könnten (Laumen in Baumgärtel, Handbuch der Beweislast, 2. Aufl., § 164 Rn. 1; Palandt-Ellenberger § 164, Rn 18; HM, BGH NJW 2000, 2984 (2985); 1992, 1380; 1986, 1645; BeckOK BGB/Schäfer Rn. 47; Soergel/Leptien Rn. 39; Staudinger/Schilken, 2014, Rn. 26.). Nur wenn rechtlich und tatsächlich feststünde, dass die Erklärenden die Beklagte als Arbeitgeberin vereinbaren wollten, hätte der Klage stattgegeben werden können. 114

Stünde dem gegenüber fest, dass die Erklärenden übereinstimmend die H Düsseldorf als Arbeitgeberin vereinbaren wollten, wie das Arbeitsgericht es angenommen hat, käme die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit der H Deutschland, also der Beklagten, folgerichtig nicht in Betracht. Das gleiche Ergebnis wäre bei der vorliegend naheliegenden Variante anzunehmen, dass sich die Erklärenden zu diesem Punkt nämlich gar keine Gedanken gemacht hätten, wenn sie sich also nur darüber einig gewesen wären, dass der Kläger „bei H anfangen soll“. In diesem letztgenannten Fall läge ein offener Einigungsmangel nach § 154 BGB vor, bei dem im Zweifel ein Vertrag als nicht geschlossen gelten soll. Auch wenn unterschiedliche Vorstellungen und Erklärungen vorgelegen hätten, also z.B. der Kläger „Deutschland“ vereinbaren wollte und der Zeuge T F „Düsseldorf“, gilt nichts anderes, denn dann müsste gemäß § 155 BGB von einem versteckten Einigungsmangel ausgegangen werden, der im vorliegenden Fall ebenfalls der Annahme eines Vertragsschlusses entgegenstünde. 115

Nach der allgemeinen Beweislastregel des Zivilprozesses, nach der derjenige, der ein Recht geltend macht, die Tatsachen darzulegen und zu beweisen hat, die dieses Recht bedingen sollen, trägt hier der Kläger die Darlegungs- und Beweislast für seine Behauptung, er habe 116

mit der Beklagten einen Arbeitsvertrag geschlossen und auf diese Weise ein Arbeitsverhältnis begründet. Auszugehen ist von dem Grundsatz, dass derjenige, der sich auf die Wirksamkeit des Vertrages beruft, auch die vollständige Einigung nachweisen muss (Laumen in: Baumgärtel, Handbuch der Beweislast, 2. Aufl. § 154 Rn. 8). Dazu genügt es nicht, dass alle objektiv wesentlichen Vertragsbestandteile eines Vertrages die Regelung erfahren haben, Voraussetzung ist natürlich erst recht die Einigkeit über die Identität der vertragsschließenden Parteien. Wird der Vortrag der klagenden Partei dieser Darlegungslast nicht gerecht, bleibt er also z.B. widersprüchlich, ist die Klage unschlüssig und abzuweisen. Wie es sich aus §§ 145 ff BGB ergibt, bedarf es für die Darlegung eines Abschlusses eines Arbeitsvertrags zweier korrespondierender Willenserklärungen, des Angebots (Antrag) und der Annahme. Nach §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen und Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten, wobei vom Wortlaut auszugehen ist. Danach ist der wirkliche Wille der Vertragsparteien zu erforschen und der Inhalt der Vereinbarung so auszulegen, wie Treu und Glauben es mit Rücksicht auf die Verkehrssitte erfordern (BAG v. 26.09.2012 – 4 AZR 689/10 –). Zur Ermittlung dieses wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Ebenso sind die bestehende Interessenlage und der mit der Vereinbarung verfolgte Zweck zu berücksichtigen (BAG v. 23.06. 2016 – 8 AZR 643/14; BAG v. 03.07.2019 – 4 AZR 312/18 –). Es ist also am Kläger darzulegen und im Bestreitensfalle zu beweisen, dass von ihm und der Beklagten, vertreten durch den bevollmächtigten Zeugen T F , solche zwei übereinstimmenden Willenserklärungen vorliegen, die auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen ihm und der Beklagten – und nicht einer anderen Gesellschaft – gerichtet waren. Zur Erinnerung: Bis zu diesem Punkt gelangt die Prüfung nur dann, wenn (unzutreffend) zu Gunsten des Klägers unterstellt wird, der Zeuge T F sei bevollmächtigt gewesen, zumindest auch für die Beklagte Arbeitsverträge abzuschließen, und wenn (unzutreffend) zu Gunsten des Klägers weiter unterstellt wird, es liege eine offenkundig für die Beklagte abgegebene Vertretererklärung des Zeugen T F vor.

Auf der Grundlage der vorgenannten Maßstäbe folgt zwar aus den Vertragsurkunden als dargelegt und bewiesen, dass der Kläger und der Zeuge T F Erklärungen abgegeben haben, die ihrem Wortlaut nach für den gemeinsamen Willen sprechen, ein Arbeitsverhältnis zwischen den hier streitenden Parteien zu begründen. Die außerhalb der Urkunden liegenden Umstände, die Interessenlage der Erklärenden und der mit der Vereinbarung verfolgte Zweck sprechen aber so deutlich gegen die Annahme eines Vertragsverhältnisses zur H Deutschland (der Beklagten), dass es am Kläger gewesen wäre, nach dem Maßstab des § 138 Abs. 1 ZPO (Wahrheit und Vollständigkeit) weitere Tatsachen zur Stützung eines gegenteiligen Verständnisses vorzutragen. Da es an einem solchen weiteren Vortrag fehlt, bleibt seine Darlegung lückenhaft, widersprüchlich und deshalb nicht hinreichend für die Annahme eines Vertragsverhältnisses zwischen den hier streitenden Parteien. Sie sind nicht geeignet, die ernsthaften Zweifel an der Arbeitgeberstellung der Beklagten auszuräumen.

117

(1.) Der Kläger hat gemäß § 416 ZPO dargelegt und bewiesen, dass zwei Erklärungen abgegeben worden sind, die ihrem Wortlaut nach für die Annahme sprechen, es sei die Beklagte, mit der hier ein Arbeitsverhältnis begründet werden sollte. Zu Gunsten des Klägers (dies einmal mehr) wird an dieser Stelle das Vorliegen einer Tatsache unterstellt, die bis zuletzt nicht vorgetragen wurde, dass nämlich im Original Vertragsurkunden existieren, die beide Unterschriften der Erklärenden tragen oder zumindest im Sinne des § 416 ZPO „Handzeichen, die notariell beglaubigt sind“. In der Akte finden sich nämlich nur Kopien von Vertragsentwürfen die einseitig vom Zeugen T F unterzeichnet sind. Solche einseitig unterschriebenen Urkunden würden nur wenig darlegen und gar nichts beweisen. Nach § 416

118

ZPO begründen Privaturkunden vollen Beweis dafür, dass die in ihnen enthaltenen Erklärungen von den Ausstellern abgegeben worden sind. Bewiesen ist hier also, dass der Kläger und der Zeuge T F als Vereinbarung den Vertragstext der §§ 1 bis 14 in deutscher und englischer Sprache „verlesen“ oder „erklärt“ haben einschließlich des Vertragsrubrums, aus dem sich H Deutschland, also die Beklagte, als Vertragspartner ergibt. Dass damit entgegen der Auffassung des Klägers die Prüfung nicht zu Ende ist, ergibt sich nicht nur aus der Literatur (Laumen in: Baumgärtel Handbuch der Beweislast, 2. Aufl. § 164 Rn. 14) und der Rechtsprechung (BGH v. 17.11.1975 – II ZR 120/74 – Rn. 14), sondern aus dem Rechtsgedanken des § 164 Abs. 1 Satz 2 und der §§ 133, 157 BGB.

(2.) Eine vertragliche Einigung, die die Einigung über die Identität der Vertragspartnerin des Klägers umschließt, kann nicht zweifelsfrei festgestellt werden. Vielmehr sprechen gewichtige Indizien gegen eine solche Annahme. Wer, wie hier die Beklagte, mündliche oder durch schlüssiges Handeln abgegebene Erklärungen gegen den Inhalt einer vorgelegten Urkunde behauptet, muss beweisen, dass die Urkunde unrichtig oder unvollständig ist und auch das mündlich Gesprochene Gültigkeit haben sollte. 119

Hier sind die Urkunden unstreitig (also nicht beweisbedürftig) schon deshalb „unrichtig und unvollständig“, weil sie eine vom Rubrum abweichende Kopfzeile tragen, also auf dem „falschen“ Briefpapier stehen, und weil auf der ersten Urkunde nicht klar ersichtlich ist, für wen der Zeuge T F seine Erklärung abgegeben hat. Die Gültigkeit des „Gesprochenen“ im oben genannten Sinn betraf jedenfalls nicht die Annahme, es sei die Beklagte, die als Vertragspartnerin gemeint gewesen war. Dies ergibt die Auslegung der Vertragsurkunden im Übrigen unter Berücksichtigung der unstreitig vorliegenden weiteren Tatsachen und Indizien. Aus dem objektivierten Empfängerhorizont des Arbeitnehmers spricht nämlich viel mehr für das vom Arbeitsgericht gefundene Ergebnis, es sei die H Düsseldorf gewesen, die mit der Vertragsurkunde und der Unterschrift des Zeugen T F ein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages mit ihr selbst abgegeben hat, das dann vom Kläger angenommen wurde. Dabei kommt es wie gezeigt nicht nur auf den Wortlaut und auf die Form der Urkunde an, sondern auch auf die Umstände in der Zeit vor dem Vertragsabschluss und darauf, wie das Vertragsverhältnis nach Vertragsunterzeichnung gelebt wurde. 120

So ist zunächst zu berücksichtigen, dass es der Kläger nicht nur einmal hat geschehen lassen, eine Vertragsurkunde zu unterzeichnen, in deren Kopfzeile auf jeder Seite prominent der Name der H Düsseldorf stand, sondern dies mit dem Appendix vom 20.02.2017 ein weiteres Mal tat und dieses Mal auf einer Urkunde, auf der der Zeuge T F ausdrücklich für diese H Düsseldorf unterzeichnet hat. Auf der Grundlage dieses Änderungsvertrages hat der Kläger seine Arbeit aufgenommen. Nicht die Beklagte, hat in der Folgezeit die Hauptleistungspflicht einer Arbeitgeberin aus dem Vertrag erfüllt, nämlich die Entgeltleistung, sondern eine andere Gesellschaft, die H Düsseldorf. Zu Beginn der Tätigkeit des Klägers wurden Hotelrechnungen für Übernachtungen des Klägers nicht auf den Namen der Beklagten sondern auf den einer anderen Gesellschaft ausgestellt, nämlich ausgerechnet der H Düsseldorf (K 17 und K 21). Dabei ist unerheblich, ob der Kläger diese Adresse dem Hotel gegenüber angegeben hat, jedenfalls hat er die so adressierten Rechnungen entgegen genommen. Der Kläger war nach seinen eigenen Worten vor den finalen Vertragsverhandlungen von „den C“ aufgefordert worden, sich an die „HR-Zentrale in Europa“ zu wenden. Das ist nicht die Beklagte, sondern die H Düsseldorf. Der letzte Punkt lässt Zweifel aufkommen, ob der Kläger selbst tatsächlich bei Unterschriftsleistung unter den beiden Vertragsurkunden die konkrete Vorstellung hatte, er begründe einen Vertrag mit der Beklagten, also der H Deutschland und ob er nicht vielmehr schlicht „bei H anfangen“ wollte, 121

nämlich auf einer hohen zumindest europäischen Ebene – immerhin als „Global Head Sales Public Cloud“. Wenn er aber selbst keine konkrete Vorstellung von einer bestimmten Gesellschaft als Arbeitgeberin hatte, dann kommt es auf das Verständnis der Erklärung des Zeugen T F gar nicht mehr an, denn dann kann von übereinstimmenden Willenserklärungen, die die notwendigen Vertragsbestandteile umfassen, nicht mehr die Rede sein.

Die vom Kläger eingeführten Tatsachen und Indizien sind gegenüber der vorvertraglichen Abmachung, sich an die HR-Zentrale in Europa zu wenden, gegenüber der Erfüllung der Arbeitgeber-Vertragspflichten durch die H Düsseldorf und gegenüber der Tatsache, dass er selbst Hotelrechnungen mit der Rechnungsadresse der H Düsseldorf als nicht offensichtlich fehlerhaft erkannte, schwach und daher wenig überzeugend. Das gilt insbesondere für die Visitenkarte und die Email-Signatur. In Unternehmen mit Matrixstruktur kommt es häufig vor, dass Beschäftigte in Managementpositionen für unterschiedliche Gesellschaften agieren. Das macht der Kläger selber geltend, wenn er die Auffassung vertritt, der Zeuge T F habe als WEU HR Director die Vollmacht, für alle Gesellschaften in Europa Arbeitsverträge abzuschließen. Gleiches gilt für den Streamline-Bogen. Dabei handelt es sich um einen schlichten Personalfragebogen, der außer der strukturierten Aufnahme der Daten keine Funktion hat. Dass dieser Bogen den Ausfüllenden in der Kopfzeile ausdrücklich auffordert, ihn nicht an die Beklagte sondern an [global.hrss@h.com](mailto:global.hrss@h.com) bzw. an die Postadresse der H Düsseldorf zu versenden, nimmt dem Formular endgültig die Indizwirkung zu Gunsten der Auffassung des Klägers. Die Tatsache, dass derjenige, der Vertragsverhandlungen organisiert und alles rund um den Begriff „Headhunting“ veranlasst, nicht Mitarbeiter der zukünftigen Arbeitgebergesellschaft ist, ist üblich. Ob der Zeuge G also Mitarbeiter der Beklagten, der H Düsseldorf oder einer Unternehmensberatung war, ist ohne Aussage für den Inhalt des Vertrages.

Bei der „Erforschung des tatsächlichen Willens“ der Vertragsparteien konnte der Kläger somit die erheblichen Zweifel an der Einigkeit der Erklärenden über die Beklagte als Vertragspartnerin nicht ausräumen. Insbesondere hat der Kläger keine weiteren Tatsachen vorgetragen, die die Annahme rechtfertigen könnten, er habe zurecht davon ausgehen können mit der Beklagten einen Vertrag zu schließen und nicht etwa mit einer anderen Gesellschaft.

(c.) Nicht entscheidungserheblich aber das gefundene Ergebnis bestätigend ist die Tatsache, dass hier die bisher zu Gunsten des Klägers als richtig unterstellte Annahme, er habe von vornherein nur die Beklagte als Vertragspartnerin angesehen, fragwürdig ist. Dieses Verständnis hat er nicht einmal ausdrücklich behauptet. Vieles spricht wie gezeigt dafür, dass er nach der Aufforderung „der C“ sich an die HR-Abteilung in Europa zu wenden (so seine eigene Einlassung in der Sitzung vom 07.05.2020, Bl. 595 d.A.), den Horizont hatte, genau dies zu tun – und eben nicht die Vorstellung, mit der deutschen Tochtergesellschaft ein Vertragsverhältnis zu begründen.

Hinzukommt, dass im Laufe des Rechtsstreits seine Glaubwürdigkeit gelitten hat. So haben sich von ihm vorgetragene Tatsachen als unstrittige Lügen erwiesen, als bewiesene Unrichtigkeiten und als Behauptungen ins Blaue hinein: In der Klageschrift vom 07.12.2017 hatte er behauptet, er habe während der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit vom 29.09.2017 bis zum 27.10.2017 von seinem privaten Account weitere Emails an Kollegen und Vorgesetzte versendet, um herauszufinden, was denn los sei. Die Beklagte hat dies als „Lügengeschichte“ bezeichnet. Bis zur Beweisaufnahme, die ein Jahr später stattgefunden hat und den Kern des Streits neu fokussiert hatte, hat der Kläger dies unkommentiert gelassen. Danach war die einzige Email, die der Kläger von seinem privaten Account versandt hatte, die Email vom

31.10.2017, also nach Ende der Arbeitsunfähigkeitszeit, an den Zeugen W . Auf Nachfrage im Kammertermin konnte der Kläger auch keine Adressaten solcher Emails benennen (Vorgesetzte H Z ? HR Business Partner F Z ? Projektassistent der Businessunit La Ji ? Sekretär/in?). Sein Prozessbevollmächtigter hat sich darauf beschränkt, die Einräumung einer Stellungnahmefrist zu diesem Thema zu beantragen. Die Lüge war daher im prozessualen Sinne unstrittig. Bewiesen unrichtig war die ursprüngliche Behauptung des Klägers, ihm sei der Name des Zeuge La Ji unbekannt. Im Laufe des Rechtsstreits musste er sich doch an den Namen erinnern, als ihm von der Beklagten eigene Korrespondenz (des Klägers) mit diesem Zeugen vorgelegt worden war. Schließlich war ihm in einem Schriftsatz, der ein Jahr später entstand, sogar die Funktion des Zeugen erinnerlich, nämlich die des Projektassistenten seiner eigenen Businessunit, der „Global Public Cloud“. Unter anderem wegen dieses Sachverhaltes hat ihn die Beklagte bei der Staatsanwaltschaft Bonn wegen versuchten Prozessbetruges angezeigt (Anlage zum Schriftsatz vom 09.01.2019, Bl. 347 d.A.). Bis zuletzt hat der Kläger nicht aufklären können, wie es zu dieser Art des Vortrages hat kommen können. Zumindest nur ins Blaue hinein war der Vortrag, sein Vorgesetzter, der Zeuge H Z , sei bei der Beklagten angestellt. Diese Tatsache hatte er als tragendes Indiz für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten vorgetragen. Tatsächlich erklärte der Kläger aber selbst im Kammertermin vor der Berufungskammer der Zeuge gehöre zum „Headquarter in C “. Der Prozessbevollmächtigte musste einräumen, hier eine „Vermutung“ vorgetragen zu haben.

Dass die Beklagte ihrerseits unrichtigen Vortrag in den Prozess eingeführt hat, nämlich dass alle Mitarbeiter von Headquarter-Abteilungen bei der H Düsseldorf angestellt seien, macht den Vortrag des Klägers nicht glaubhafter. Auch im Übrigen ändert das prozessuale Verhalten der Beklagten nichts an dem hier gefundenen Ergebnis. Für die Auslegung des Arbeitsvertrages, insbesondere für die Auslegung der Willenserklärung des Zeugen T F , ist die (wirklich erstaunliche) Tatsache unerheblich, dass sich die Beklagte – obwohl sie doch gar nicht Vertragspartnerin war – von der Klage „angesprochen gefühlt“ hat, dass sie sich auf eine Kündigung berufen hat, die von ihr selbst gar nicht ausgesprochen worden war und dass sie sich bis zur Beweisaufnahme vor dem Arbeitsgericht zur Sache eingelassen hat, als sei sie die Arbeitgeberin des Klägers. Damit hat sie im prozessualen Sinne nichts anerkannt. Sie hat sich nur unsinnig, möglicherweise auch widersprüchlich verhalten und damit deutlich gemacht, dass erhebliche konzerninterne Organisationsschwächen zu beklagen sind. Auf die fehlende Schlüssigkeit der Klage des Klägers hat dies alles keinen Einfluss. 126

Entgegen dem Antrag des Klägers, ihm eine weitere Frist zur Stellungnahme einzuräumen, konnte am Schluss der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer ein Urteil verkündet werden, ohne seinen Anspruch auf rechtliches Gehör in Frage zu stellen. Die vorgenannten Tatsachen, die die Glaubwürdigkeit des Klägers betreffen, bestätigen das gefundene Ergebnis, sind aber wie gezeigt nicht entscheidungserheblich. Das gilt insbesondere für die ausdrücklich angesprochene Frage, an wen der Kläger während seiner Arbeitsunfähigkeit Emails versandt haben will, wenn sein Vortrag nicht das sein soll, was die Beklagte in ihm sieht, nämlich eine Lüge. Nicht entscheidungserheblich ist gleichfalls die Frage, wie die Adresse der H Düsseldorf auf die Hotelrechnungen gelangt sind, wenn nicht durch ausdrückliche Benennung der H Düsseldorf an der Hotelrezeption durch den Kläger. Wie in diesem Urteil 12 Seiten zuvor dargelegt, ist die Klage bereits unschlüssig, weil es an einer Vollmacht des Zeugen T F fehlt. Alle weiteren Gründe, die hier zur Abweisung der Klage herangezogen werden, unterstellen jeweils mindestens eine Voraussetzung zu Gunsten des Klägers. 127

Nach alledem ist die Entscheidung des Arbeitsgerichts, die Klage mit dem Antrag zu 1 mangels eines Arbeitsvertrages zwischen den Parteien abzuweisen, nicht zu beanstanden.

II. Zurecht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht die Klage auch mit 129 den Anträgen zu 2, 3, 5, 6, 7, 8 und 10 in der Sache abgewiesen (die Berufung gegen die Abweisung der Anträge zu 4 und 9 war ja schon unzulässig, s.o.). Diese verbliebenen Anträge setzen allesamt voraus, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis begründet worden ist. Das ist aber wie gezeigt nicht geschehen. Nur gegenüber einem Arbeitgeber, mit dem ein Vertragsverhältnis besteht, sind arbeitsrechtliche Ansprüche denkbar, insbesondere Ansprüche auf Auslagen und Spesen, auf Arbeitsentgelt, auf variable Vergütung, auf die Feststellung der Unverbindlichkeit eines Mitarbeiterabwerbverbots, auf Erteilung eines Zwischen- und hilfsweise Endzeugnisses sowie auf Weiterbeschäftigung.

Soweit das Urteil des Arbeitsgerichts mangels zulässiger Berufung nicht schon in 130 Rechtskraft erwachsen ist, hat es somit zutreffend die Klage insgesamt abgewiesen. Die Berufung des Klägers war daher insgesamt zurückzuweisen.

III. Als unterliegende Partei ist der Kläger nach §§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 97 Abs. 1 131 ZPO verpflichtet, die Kosten der Berufung zu tragen. Das betrifft gemäß § 101 Abs. 1 ZPO auch die Kosten der Nebenintervention.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. 132 Insbesondere hatte die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG, weil die Entscheidung auf den besonderen Umständen des Einzelfalles beruht.