

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 367/17

5 Ca 1999/16 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 10.04.2018

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die erste Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 10.04.2018 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ..., den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ...

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 02.08.2017 – 5 Ca 1999/16 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche des Klägers aus einem Geschäftsführeranstellungsvertrag.

Der Kläger war ab dem 1.8.2010 auf Grundlage eines Geschäftsführeranstellungsvertrags (Bl. 6 – 10 d.A.) zu einem Nettogehalt von € 3.000,- als im Handelsregister eingetragener Geschäftsführer für die Beklagte tätig. Diese ist Eigentümerin eines Grundstücks in ... G.../B..., auf der die Fa. ...& ... C... C... C... GmbH (...& ...) ein Unternehmen im Bereich KFZ-Wäsche, Aufbereitung und Lackierarbeiten betrieb. Der Kläger war auch Geschäftsführer der ...& ... und dort auch Mitgesellschafter mit Herrn A... K..., dem derzeitigen Geschäftsführer und Alleingesellschafter der Beklagten. Der Kläger befindet sich seit dem 10.7.2015 u. a. wegen von ihm behaupteter Bedrohungen durch Herrn K... in Obhut des Landeskriminalamtes N... (LKA) und seit Dezember 2015 im Zeugenschutzprogramm.

Am 11.4.2011 meldete die Beklagte den Kläger gegenüber den zuständigen Sozialversicherungsträgern zum 28.2.2011 ab (Kopie der Abmeldebescheinigung in Anlage B7, Bl 158 d.A.). Die im Berufungsverfahren vorgelegten Gehaltsabrechnungen des Klägers von April 2011 bis Januar 2012 (Bl. 289 – 297 d.A.) erstellte die ...& Durch Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 1.12.2011 wurde der Kläger als Geschäftsführer der Beklagten abberufen. Dies wurde am 12.1.2012 im Handelsregister eingetragen.

Am 20.3.2012 schlossen die ...& ..., die Beklagte und Herr A... K... einerseits und der Kläger und sein Bruder A... H... andererseits eine Vereinbarung, die in II. eine umfangreiche wechselseitige Ausgleichsklausel enthält, u.a. sollten ausstehende Vergütungsansprüche des Klägers gegenüber der Beklagten aus seiner früheren Zeit als Geschäftsführer von August 2010 bis März 2011 erledigt sein. Unter III. der Vereinbarung waren sich Kläger und ...& ... einig, dass die zwischen ihnen bestehenden vertraglichen Beziehungen zum 28.2.2012 beendet seien. In IV. wurde Einvernehmen darüber hergestellt, dass der Geschäftsführeranstellungsvertrag des Klägers mit der Beklagten „zum 28.2.2011 (...oder 31.3.2011)“ beendet worden sei und dass dem Kläger aus diesem Vertrag keine Ansprüche gegen die Beklagte mehr zustünden. Wegen der weiteren Regelungen und des genauen Wortlauts der Vereinbarung wird auf Bl. 23 – 27 d.A. verwiesen.

Der Kläger war mit dem Patenkind des A... K... verheiratet. Ende 2011 trennten sich die Eheleute. In einem Verfahren wegen Kindesunterhalt wies der Kläger gegenüber dem Familiengericht in einem Schriftsatz vom 20.6.2012 darauf hin, er sei aus der ...& ... ausgeschieden, habe dort keine Einkünfte erzielt und sei derzeit arbeitslos. Wegen der weiteren Einzelheiten dieses Schriftsatzes wird auf Bl. 154f. d.A. Bezug genommen. Im Fragebogen zum Versorgungsausgleich vom 29.1.2013 (Bl. 156f. d.A.) gab der Kläger an, er sei von August 2010 bis 28.2.2011 bei der Beklagten tätig gewesen und ab Februar 2011 bis Februar 2012 bei ...&

Mit Schreiben vom 9.10.2015 focht der Kläger seine Erklärung der Zustimmung zur Vereinbarung vom 20.3.2012 an. Auf die Möglichkeit der Anfechtung hatte ein von ihm beauftragter Rechtsanwalt die Beklagte bereits mit Schreiben vom 14.12.2012 hingewiesen.

Mit seiner zunächst im Rahmen eines Prozesskostenhilfeantrags beim Landgericht eingereichten Klage macht der Kläger Vergütungsansprüche auf Grundlage eines Anstellungsvertrags mit der Beklagten für die Zeit von Januar 2012 bis – nach Klageerweiterung im Berufungsverfahren – einschließlich 15. März 2017 geltend.

Hierzu hat er erstinstanzlich im Wesentlichen vorgetragen:

Sein Geschäftsführeranstellungsvertrag mit der Beklagten habe bis 15.3.2017 bestanden. Weder habe er eine Kündigung ausgesprochen, noch sei der Vertrag von der Beklagten gekündigt worden. Der Vortrag der Beklagten zu einer einvernehmlichen Beendigung sei widersprüchlich und werde bestritten. Noch am 12.1.2012 habe die Beklagte durch Herrn K... ihn schriftlich angewiesen, sich an seinen Geschäftsführervertrag zu halten. Hierzu hat er eine Kopie der Anweisung vorgelegt (Bl.127 d.A.) und behauptet, ihm sei das Original des Schreibens von Herrn A... – unstreitig einem Arbeitnehmer der ...& ... – nur vorgelegt, aber nicht übergeben worden. Es sei seinem Bruder nur möglich gewesen, eine Kopie zu fertigen. In einem Prozess vor dem Landgericht S... habe die Beklagte auch eingeräumt, dass er noch im Jahr 2011 für sie tätig gewesen sei.

Er sei dann noch bis März 2012 für die Beklagte tätig gewesen, habe Aufträge erteilt und Verträge unterzeichnet, bis ihm dann Ende März/Anfang April von Herrn A... und Herrn K... wiederholt ein Hausverbot für sämtliche Betriebsstätten erteilt worden sei. Ein Hausverbot durch die ...& ... bestreite er, es betreffe auch nicht sein Verhältnis zur Beklagten. Wegen des noch im Dezember 2015 eingereichten Prozesskostenhilfeantrags seien seine Ansprüche

auch nicht (teilweise) verjährt. Vergütung habe er von der Beklagten im gesamten Zeitraum nicht erhalten.

Ca. 2 – 3 Tage vor der Unterzeichnung der Vereinbarung vom 20.3.2012 habe es eine Besprechung im Büro der Beklagten gegeben. Es hätten erhebliche Differenzen mit Herrn K... bestanden, weil dieser geglaubt habe, er (Kläger) habe privat ein Fahrzeug der ...& ... verkauft und deswegen Firmengelder unterschlagen. Im Verlauf dieser Besprechung sei ihm von Herrn A... ein Messer an die Kehle gesetzt und gedroht worden, ihm die Kehle durchzuschneiden. Sein ebenfalls anwesender Bruder A... sei vor Schreck ohnmächtig geworden. Irgendwann habe Herr A... dann aufgehört und er (Kläger) sei froh gewesen, das Büro wieder verlassen zu können. Als ihm am 20.3.2012 die Vereinbarung, die er zuvor nie gesehen habe, mit der Aufforderung vorgelegt worden sei, diese zu unterzeichnen, habe er sich zunächst geweigert. Darauf habe Herr K... Herrn A... gerufen und habe selbst das Büro verlassen. Herr A... habe ihn angeschrien, zur Unterschrift aufgefordert und sinngemäß erklärt, sonst komme er nicht lebend aus dem Büro heraus. Darauf habe er die Vereinbarung unterzeichnet. Diese sei von ihm wirksam angefochten worden. Die Bedrohungssituation habe erst mit der Aufnahme in das Zeugenschutzprogramm im Sommer 2015 geendet. Im Übrigen sei die von ihm in Ziff. IV abgegebene Erklärung auch nach § 307 BGB unwirksam.

Seine Angaben im Schriftsatz vom 20.6.2012 an das Familiengericht seien zutreffend gewesen, da er faktisch arbeitslos gewesen sei. Die falschen Angaben im Formular zum Versorgungsausgleich habe er auf Anraten seines damaligen Prozessbevollmächtigten gefertigt.

Die Beklagte hat erwidert:

Bereits Ende Januar 2011 sei gemeinsam beschlossen worden, dass der Kläger in die Fa. ...& ... wechsele und dort einen Geschäftsführervertrag mit denselben Bedingungen erhalten solle wie bei der Beklagten. Der damalige weitere Geschäftsführer S... der Beklagten sei zu jenem Zeitpunkt – unstrittig – auch ausgeschieden. Es habe für die Beklagte keinen Grund gegeben, drei Geschäftsführer zu beschäftigen, zumal das gesamte operative Geschäft über die ...& ... abgewickelt worden sei. Der Kläger habe sein Anstellungsverhältnis dann auch Anfang Februar 2011 selbst gekündigt. Es habe zum 28.2.2011 geendet.

Der Kläger habe auch im Jahr 2012 keine Dienstleistungen für die Beklagte mehr erbracht, sondern allenfalls als Übersetzer für Herrn K... gewirkt. Die von ihm vorgelegte Anweisung vom 12.1.2012 stamme nicht von Herrn K... Dieser könne gar nicht so gut deutsch. Das

Schreiben sei nachträglich gefertigt und gefälscht, es weise auch eine am 12.1.2012 falsche Absenderadresse aus. Der Kläger möge das Original vorlegen. Anfang 2012 sei es wiederholt zu lautstarken Auseinandersetzungen zwischen dem Kläger und seiner damaligen Ehefrau, die – unstreitig – bei ...& ... beschäftigt gewesen sei, gekommen. Deswegen sei dem Kläger von der ...& ... erstmals am 21.1.2012 schriftlich ein Hausverbot (Bl. 159 d.A.) erteilt worden, an das dieser sich aber zunächst nicht gehalten habe. Erst ab Ende März, nachdem I.. K... (Ehefrau von A...) das Hausverbot mündlich wiederholt habe, sei er dann nicht mehr erschienen. Herr A... habe im Übrigen keine Befugnis ein Hausverbot zu erteilen. Dass er dies getan habe, bestreite sie mit Nichtwissen. Die Beklagte selbst habe kein Hausverbot ausgesprochen.

Auf seine Ansprüche habe der Kläger auch wirksam verzichtet. Die Vereinbarung vom 20.3.2012 sei mit dem Kläger individuell ausgehandelt worden, es lägen keine allgemeinen Geschäftsbedingungen vor. Im Übrigen benachteilige die Vereinbarung den Kläger auch nicht unangemessen. Herr A... sei bei der Unterzeichnung der Vereinbarung auch nicht anwesend gewesen. Irgendwelche Bedrohungen habe es weder am 20.3., noch an den Tagen zuvor gegeben. Im Übrigen habe das Landgericht L... über diesen Sachverhalt eine Beweisaufnahme mit dem Ergebnis durchgeführt, dass eine Bedrohung durch Herrn A... nicht nachgewiesen sei (Kopie der Entscheidung des LG L...: Bl. 208 – 215 d.A. und des Protokolls der Beweisaufnahme: Bl. 216 – 228 d.A.). Schließlich seien die Ansprüche auch verjährt.

Im Schriftsatz vom 20.6.2012 habe der Kläger ein Anstellungsverhältnis mit der Beklagten auch nicht erwähnt. Im Formular zum Versorgungsausgleich habe er selbst bestätigt, dass das Arbeitsverhältnis bereits Ende Februar 2011 geendet habe. Soweit er nunmehr behauptete, er habe dies auf Anraten seines damaligen Anwalts falsch angegeben, handele es sich um eine Schutzbehauptung.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf die Akte verwiesen. Das Landgericht hat den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht verwiesen. Dieses hat durch Urteil die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt:

Ansprüche des Klägers für das Jahr 2012 seien verjährt, da dieser seinen Prozesskostenhilfeantrag wirksam und damit die Verjährung hemmend erst am 17.10.2016 mit Einreichung der Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse gestellt habe. Auch für die folgenden Jahre bestünden keine Ansprüche. Zwischen den Parteien habe allerdings in die-

sem Zeitraum ein Arbeitsverhältnis bestanden. Die Abberufung des Klägers habe den Anstellungsvertrag nicht beendet. Zu einer Eigenkündigung des Klägers trage die Beklagte widersprüchlich vor: einmal solle der Kläger zu Ende Dezember 2011, einmal bereits zum 28.12. (vom Arbeitsgericht ersichtlich gemeint: 28.2.) 2011 seinen Vertrag gekündigt haben. Schließlich habe auch die Vereinbarung vom 20.3.2012, die der Kläger nicht wirksam angefochten habe, das Anstellungsverhältnis nicht beendet, da diese wegen der Widersprüchlichkeit des Beendigungsdatums in Ziff. IV unwirksam sei. Zahlungsansprüche bestünden jedoch dennoch nicht, weil der Kläger weder Arbeitsleistungen, noch die Voraussetzungen des Annahmeverzugs dargelegt habe. Etwaige Leistungen seien nur noch für die ...& ... erfolgt, wie sich aus den eigenen Angaben des Klägers ergebe. Das Vorbringen im Hinblick auf das Vorliegen eines Hausverbots sei auch unsubstantiiert, da es sich auch ausschließlich auf die ...& ... bezogen haben könne. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf das angefochtene Urteil verwiesen.

Gegen das am 15.8.2017 zugestellte Urteil hat der Kläger am 18.8.2017 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist zur Berufungsbegründung bis zum 28.10.2017 am 25.10.2017 begründet.

Er trägt vor:

Zutreffend habe das Arbeitsgericht erkannt, dass zwischen den Parteien im hier streitigen Zeitraum ein Anstellungsverhältnis bestanden habe. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts habe er auch durch Vorlage der Anweisung des Herrn K... für die Beklagte vom 12.1.2012 belegt, dass er auch nach dem 28.2.2011 für die Beklagte tatsächlich tätig gewesen sei. Er habe seinen Vertrag bis zur Erteilung des Hausverbots Ende März 2012 erfüllt. Hierfür habe er auch Zeugenbeweis angeboten, den das Arbeitsgericht nicht erhoben habe. Die Echtheit des Schreibens vom 12.1.2012 habe die Beklagte nur pauschal bestritten, er biete insoweit die Einholung eines graphologischen Sachverständigengutachtens an. Es sei wegen der Echtheit der Unterschrift auch von einer Umkehr der Beweislast auszugehen.

Entgegen den Ausführungen des Arbeitsgerichts bestehe keine „Bindungswirkung“ des Versorgungsausgleichs- bzw. Scheidungsverfahrens. Er habe bereits erstinstanzlich dargelegt, dass seine dortigen Aussagen falsch gewesen seien und er sie auf Anraten seines Anwalts getätigt habe. Im Rahmen des Verfahrens auf Kindesunterhalt habe er dargelegt, Gehaltsabrechnungen der Beklagten von April 2011 bis Januar 2012 erhalten zu haben. Gezahlt worden sei allerdings nie etwas.

Der Kläger beantragt,

das am 2.8.2017 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck (Az.: 5 Ca 1999/16) abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 187.500,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf einen Betrag i.H.v. 141.000,00 € seit dem 3.10.2015 sowie auf einen weiteren Betrag i.H.v. 46.500,00 € seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie erwidert: Sie habe die Echtheit der angeblichen Anweisung vom 12.1.2012 nicht pauschal, sondern ausführlich und unter Beweisantritten bestritten. Der Vortrag des Klägers zu dieser angeblichen Anweisung sei lebensfremd und widersprüchlich. Die Existenz eines Originals bestreite sie weiterhin. Ohne Vorlage des Originals sei die Echtheit des Schreibens auch nicht feststellbar. Im Übrigen komme es auf die Echtheit des Dokuments auch nicht an, da das Arbeitsgericht die Ansprüche für 2012 wegen Verjährung abgewiesen habe. Zu Arbeitsleistungen ab 2013 trage der Kläger nichts vor.

Das dem Kläger wiederholt erteilte Hausverbot sei von der ...& ... ausgesprochen, weil der Kläger deren Mitarbeiter, insbesondere seine damalige Ehefrau belästigt habe. Dies habe lediglich für die Betriebsstätten der ...& ... gegolten. Die vom Kläger im Rahmen eines Verfahrens wegen Trennungsunterhalts zitierten Abrechnungen seien alle von der ...& ... erstellt worden, Abrechnungen der Beklagten für den Zeitraum ab April 2011 gebe es nicht. Man sei sich einig gewesen, dass der Kläger nach dem 28.2.2011 nur noch für die ...& ... tätig werden sollen. Entsprechend habe der Kläger auch korrekte Angaben im Antrag auf Versorgungsausgleich gemacht und in dem weiteren Verfahren vor dem Amtsgericht Vergütungsansprüche gegen die Beklagte nicht erwähnt. Der Vortrag des Klägers, er habe auf Anraten seines Anwaltes falsche Angaben gemacht, sei nicht einlassungsfähig. Er sei auch mangels erkennbaren Nutzens lebensfremd und widersprüchlich. Sein damaliger Prozessbevollmächtigter habe auch bestätigt, dass der Kläger arbeitslos sei, also gerade kein Vertragsverhältnis mit der Beklagten bestanden habe.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die Akte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung des Klägers ist nur teilweise zulässig und im Übrigen unzulässig. Soweit die Berufung zulässig ist, ist sie unbegründet. Im Einzelnen gilt Folgendes:

A. Die Berufung des Klägers ist nur teilweise zulässig.

I. Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2 lit b ArbGG statthaft und form- und fristgemäß eingelegt und begründet worden.

II. Die Berufungsbegründung genügt jedoch den gesetzlichen Anforderungen nicht, soweit der Kläger auch im Berufungsverfahren Zahlungsansprüche für das Jahr 2012 geltend macht.

1. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Die Berufungsbegründung muss erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll (BAG, Urteil vom 14.03.2017 – 9 AZR 54/16 – Juris, Rn 10).

2. Danach genügt die Berufungsbegründung nicht den gesetzlichen Anforderungen, soweit sich der Kläger gegen die Abweisung seiner Klage wegen der Vergütungsansprüche des Jahres 2012 wendet. Das Arbeitsgericht hat diesen Teil der Klage wegen Verjährung abgewiesen (Seite 8, I. 1. der Entscheidungsgründe). Es hat gemeint, der Kläger habe einen die Verjährung hemmenden Prozesskostenhilfeantrag erst am 17.10.2016 gestellt und damit die Verjährung der Ansprüche aus dem Jahr 2012 begründet.

Mit dieser Begründung des Arbeitsgerichts setzt sich der Kläger in seiner Berufungsbegründung an keiner Stelle auseinander. Die Berufung ist somit insoweit bereits unzulässig.

Weitere Bedenken gegen die Ordnungsgemäßheit der Berufungsbegründung bestehen nicht.

B. Die Berufung des Klägers ist jedoch, auch soweit sie zulässig ist, unbegründet. Dem Kläger stehen auch für die Zeit von Januar 2013 bis zum 15. März 2017 keine Vergütungsansprüche gegen die Beklagte zu. Die Voraussetzungen der allein in Betracht kommenden Anspruchsgrundlage des § 615 BGB liegen nicht vor.

I. Nach dem wechselseitigen Vortrag der Parteien ist bereits davon auszugehen, dass zwischen den Parteien über den 28.02.2011 hinaus kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Beklagte hat insoweit vorgetragen, die Parteien seien sich Ende Januar 2011 einig geworden, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten ende und dieser fortan einen Geschäftsführer-Anstellungsvertrag zu denselben Bedingungen bei der Firma ...& ... erhalte. Nach dem wechselseitigen Vortrag der Parteien und insbesondere, weil die Parteien sich beide tatsächlich entsprechend einer Vereinbarung dieses Inhalts verhalten haben, geht das Gericht davon aus, dass die Parteien tatsächlich eine Vereinbarung über die Beendigung des sie verbindenden Geschäftsführer-Anstellungsvertrags getroffen haben. Diese ist auch wirksam.

1. Das Berufungsgericht ist davon überzeugt, dass die Parteien sich tatsächlich im Januar 2011 darauf geeinigt haben, dass der Kläger ab März 2011 ungeachtet seiner fortbestehenden Organstellung für die Beklagte und zugleich als Organ der ...& ... auf Grundlage eines Anstellungsvertrags mit der ...& ... tätig sein sollte.

a) Die Beklagte hat dies bereits erstinstanzlich so vorgetragen und zur Motivation der Vereinbarung zunächst einmal nachvollziehbar angegeben, dass die Beklagte keine drei Geschäftsführer benötigt habe, nämlich neben dem Kläger und Herrn K... auch noch Herrn S....

b) Der Kläger hat diesen Vortrag der Beklagten bestritten.

c) Das Gericht hält dieses Bestreiten des Klägers für unbeachtlich und wahrheitswidrig. Bereits die feststehenden unstreitigen Umstände belegen aus Sicht des Gerichts, dass eine Verein-

barung über den „Wechsel“ des Klägers zur ...& ... tatsächlich getroffen worden ist. Einer weiteren Beweisaufnahme bedurfte es insoweit nicht. Im Einzelnen folgert dies die Kammer aus den folgenden Umständen:

aa) Unstreitig meldete die Beklagte den Kläger bereits im April 2011 und damit weit vor Entstehen der vorliegenden Streitigkeiten bei der Sozialversicherung mit Rückwirkung zum 28.02.2011 ab. Eine Motivation hierfür ist nur auf Grundlage des Vortrags der Beklagten denkbar, wonach man sich über die Beendigung der Beschäftigung bei der Beklagten tatsächlich einig geworden war.

bb) Dementsprechend weisen auch die Abrechnungen des Klägers für den Zeitraum ab April 2011 bis einschließlich Januar 2012 die ...& ... als Dienstgeber des Klägers aus. Der Prozessbevollmächtigte des Klägers hat im Berufungstermin klargestellt, dass dem Kläger keine anderen Abrechnungen als die von der Beklagten im Berufungsverfahren zur Gerichtsakte gereichten vorliegen. Die Nettobeträge aus den von der Beklagten eingereichten Abrechnungen stimmen auch genau mit den Angaben überein, die der Kläger selbst ausweislich eines anwaltlichen Schreibens vom 30.01.2012 gegenüber seiner Ehefrau angegeben hatte. Dies ergibt sich aus Seite 3 des Schriftsatzes der Ehefrau des Klägers im Verfahren auf Trennungunterhalt (Bl. 274 c d. A.). Dort sind in einer Auflistung die Angaben über das Nettoeinkommen enthalten, das der Kläger selbst (im dortigen Verfahren: Antragsgegner) als Einkommen angegeben hatte.

Der Umstand, dass die ...& ... dem Kläger Gehaltsabrechnungen erteilt hat, ist ein starkes Indiz dafür, dass sie sich als Dienstgeberin des Klägers angesehen hat.

cc) Auch die Vereinbarung unter Beteiligung der Parteien vom 20.03.2012 weist an mehreren Stellen aus, dass das zwischen ihnen bestehenden Geschäftsführer-Anstellungsverhältnis zum 28.02.2011, spätestens zum 31.03.2011 endete. Unter I. 3. d. der Vereinbarung ist ausgewiesen, dass dem Kläger gegen die Beklagte „aus früherer Tätigkeit als Geschäftsführerin im Zeitraum von August 2010 bis März 2011“ noch Forderungen zustehen sollten. Unter IV. ist vereinbart, dass das Geschäftsführer-Anstellungsverhältnis der Parteien „mit Wirkung zum 28.02.2011 (...oder 31.03.2011) beendet worden ist“. Damit korrespondierend heißt es unter III. der Vereinbarung, dass die dienstvertraglichen Beziehungen des Klägers mit der der ...& ... zum 28.02.2012 beendet werden sollten.

Die Kammer verkennt nicht, dass der Kläger behauptet, diese Vereinbarung nur unter massivem Druck und Bedrohung durch den Mitarbeiter A... der ...& ... unterzeichnet zu haben. Vorliegend geht es aber nicht um die Frage, ob der Kläger seine Erklärung wirksam angefochten hat. Die Frage der Anfechtbarkeit ist davon zu trennen, was jedenfalls die Beklagte als tatsächlichen Sachverhalt den sich anschließenden rechtsgeschäftlichen Erklärungen des Klägers zugrunde gelegt hat. Die Beklagte ist offensichtlich bei der Formulierung der Vereinbarung davon ausgegangen, dass das Geschäftsführer-Anstellungsverhältnis der Parteien zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung am 20.03.2012 bereits seit fast einem Jahr beendet war. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, warum die Beklagte in diesem Punkt falsche Daten oder tatsächlich nicht getroffene Vereinbarungen hätte dokumentieren sollen.

dd) Den vorstehenden Umständen lässt sich zur Überzeugung des Gerichts entnehmen, dass die Beklagte jedenfalls von einer Beendigung des Geschäftsführer-Anstellungsverhältnisses des Klägers zum 28.02.2011 ausging. Aber auch der Kläger hat durch sein eigenes Verhalten hinreichende Anhaltspunkte dafür gesetzt, dass er selbst davon ausging, ab März 2011 nicht mehr für die Beklagte tätig zu sein. Für das Setzen dieser Anhaltspunkte hatte er nur dann Anlass, wenn er sich in der Sache mit der Beklagten über eine entsprechende Beendigung seines Geschäftsführer-Anstellungsvertrags einig war.

Hierfür sprechen insbesondere die eigenen Angaben des Klägers im Formular zum Versorgungsausgleich (Bl. 156 d. A.). Dort hat der Kläger selbst angegeben, er sei von August 2010 bis zum 28.02.2011 bei der Beklagten tätig gewesen und ab Februar 2011 bis zum Februar 2012 bei der Firma ...& Irgendein Motiv dafür, warum diese Erklärung falsch sein soll, hat der Kläger nicht dargelegt. Seine Erklärung, er habe die Angaben auf Anraten seines damaligen Rechtsanwalts gemacht, ist nicht nachvollziehbar. Der Kläger zieht im Rahmen des Versorgungsausgleichs aus dieser Erklärung für sich keinen Nutzen, einen solchen legt er auch nicht dar. Es ist nicht erkennbar, warum ihm ein Rechtsanwalt zu einer entsprechenden falschen Erklärung hätte veranlassen sollen. Für die entsprechende Behauptung bietet der Kläger auch keinen Beweis an. Das Gericht glaubt dem Kläger den Vortrag, er habe auf Anraten seines Rechtsanwalts gehandelt, nicht.

ee) Auch im Rahmen des Verfahrens auf Kindesunterhalt vor dem Amtsgericht Z... hat der Kläger mit keinem Satz darauf hingewiesen, dass er noch in einem Anstellungsverhältnis zur Beklagten stehe. Der Kläger führt dort zu seinen Gesellschafteranteilen an der Firma ...& ... aus und dass er dort ausgeschieden und seitdem arbeitslos sei. Wenn der Kläger selbst noch

vom Fortbestand seines Anstellungsverhältnisses mit der Beklagten ausgegangen wäre, hätte es nahegelegen, hierauf hinzuweisen.

ff) Gegen die Einschätzung, dass der Geschäftsführer-Anstellungsvertrag der Parteien bereits zum 28.02.2011 endete, spricht auch nicht die „Anweisung“ des Herrn K... auf dem Briefbogen der Beklagten vom 12.01.2012, nach der sich der Kläger an seinen „Geschäftsführervertrag“ zu halten habe. Die Kammer ist von der Echtheit dieses Schreibens nicht überzeugt. Sie hält diesen Sachverhalt auch nicht durch eine Beweisaufnahme für weiter aufklärbar.

Gegen den Umstand, dass das Schreiben insgesamt von Herrn K... verfasst worden ist spricht, dass dieser des Deutschen nicht ausreichend mächtig ist. Dieser Vortrag der Beklagten ist letztlich vom Kläger nicht bestritten worden und ergibt sich auch aus dem Protokoll des Güte-termins, in dem ausgeführt ist, dass der Geschäftsführer der Beklagten einen Dolmetscher für die russische Sprache benötige. Er lässt, so auch der Vortrag des Klägers, schriftliche Unterlagen von anderen Personen fertigen, die er dann unterzeichnet. Das schließt aus, dass Herr K... die Anweisung vom 12.01.2012 selbst verfasst hat. Sie enthält nahezu fehlerfreies Deutsch und weist eine jedenfalls nicht ganz einfache Satzgestaltung und Aufbau der Sätze aus.

Dass Herr K... diese Erklärung selbst unterschrieben hat, ist nicht feststellbar. Entgegen der Auffassung des Klägers in der Berufungsbegründung kommt es insoweit auch nicht zu einer Umkehr der Beweislast. Vielmehr hätte der Kläger hierfür das Original der Erklärung vorlegen müssen, was er unstreitig nicht kann. Erst wenn festgestellt worden wäre, dass die Unterschrift im Original von Herrn K... stammt, hätte die Beklagte beweisen müssen, dass die über der Unterschrift stehende Erklärung nicht von Herrn K... abgegeben worden ist.

Aus der Kopie ist nicht – auch nicht durch einen Sachverständigen – feststellbar, ob ein Original mit einer Unterschrift existiert oder aber ob die Unterschrift des Herrn K... aus irgendeiner anderen Urkunde in diesen Text hineinkopiert wurde, also ob es sich bei dem vorgelegten Schriftstück um eine Kopie oder nur die Kopie einer Kopie handelt. Angesichts der heutigen technischen Möglichkeiten der Manipulation von Fotos ist das „rückstandslose“ Abfotografieren einer Unterschrift und deren Einfügung in einen festen Text nur auf Grundlage einer Kopie nicht feststellbar. Das kann die Kammer aus eigener Sachkunde beurteilen, da sie wiederholt in Verfahren bereits versucht hat, die Echtheit von Unterschriften unter vorgelegten Kopien zu ermitteln, regelmäßig erfolglos.

Hinzu kommt, dass der gesamte Vortrag des Klägers zur Einreichung der Erklärung vom 12.01.2012 nicht nachvollziehbar ist. So ist schon nicht erkennbar, warum Herr K... ausgerechnet eine Anweisung zur Klärung einer Rechnung mit der Firma F... G... GmbH schriftlich erteilt. Weder zuvor noch danach hat der Kläger jemals schriftliche Anweisungen erhalten, jedenfalls hat er das nicht behauptet. Entsprechendes wäre auch gänzlich unüblich. Auch der Umstand, warum der Kläger behauptet, nur eine Kopie vorlegen zu können, ist nicht nachvollziehbar: Es ist kein Grund dafür ersichtlich, warum – unterstellt es gibt ein Original – dieses Original nicht durch Herrn A... dem Kläger ausgehändigt worden ist. Schließlich hat der Kläger für seinen Vortrag zur Vorlage der Kopie auch keinen Beweis angeboten, weder Herrn A... noch seinen Bruder A... zum Zeugen hierfür benannt.

gg) Gegen das Bestehen eines Anstellungsvertrags mit der ...& ... spricht auch nicht, dass der Kläger jedenfalls nach seinem Vortrag noch bis März 2012 Arbeitsleistungen für die Beklagte erbracht hat. Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, lässt die Erbringung von Arbeitsleistung nicht zwingend auf das Bestehen eines Vertragsverhältnisses mit der Beklagten schließen. Unstreitig war der Kläger Organ der Beklagten und konnte für diese handeln. Die vertragliche Grundlage der Organbestellung kann aber auch in einem Vertrag bestehen, der nicht zwischen der Gesellschaft, für die die Organbestellung erfolgreich, und dem Kläger abgeschlossen worden ist. In Betracht kommt hier also der Vertrag zwischen dem Kläger und der ...& ... als Rechtsgrundlage für die Verpflichtung des Klägers zum Handeln für die Beklagte.

hh) Schließlich bedurfte es auch nicht zwingend der Ausfertigung eines neuen Vertrages durch die ...& ... mit dem Kläger. Nach dem Vortrag der Beklagten sollte der Anstellungsvertrag mit der Firma ...& ... zu denselben Bedingungen bestehen, wie mit der Beklagten. Entsprechend ist in den Monaten ab April 2011 ja auch abgerechnet worden, was wiederum den Vortrag der Beklagten bestätigt.

ii) Zusammenfassend gilt: Offensichtlich ist die Beklagte von einer Beendigung des die Parteien verbindenden Geschäftsführer-Anstellungsvertrags zum 28.02.2011 ausgegangen, und zwar schon zu einem Zeitpunkt, weit bevor es zu Streitigkeiten zwischen den Parteien kam. Auch der Kläger hat wiederholt zu erkennen gegeben, dass das Anstellungsverhältnis mit der Beklagten nur bis zum 28.02.2011 bestanden hat. Den erteilten Abrechnungen hat er nicht widersprochen. Die Abmeldung von der Sozialversicherung musste auch für den Kläger einen eindeutigen Hinweis darauf geben, dass er nicht mehr bei der Beklagten beschäftigt sein sollte. Vor allem hat er diesen Umstand aber in seinen Angaben zum Versorgungsausgleich selbst bestätigt. Wenn aber beide Parteien in der Vergangenheit davon ausgegangen sind, dass ihr

Arbeitsverhältnis zum 28.02.2011 geendet hat, so ist davon auszugehen, dass die Parteien hierüber eine tatsächliche Verständigung gefunden haben.

2. Entgegen der vom Arbeitsgericht nur kurz angedeuteten Auffassung steht einer solchen Vereinbarung nicht die mangelnde Schriftform entgegen. Die mündliche Aufhebung des Geschäftsführer-Anstellungsvertrags ist wirksam.

a) § 623 BGB ist auf den vorliegenden Sachverhalt nicht anwendbar, da zwischen den Parteien kein Arbeitsvertrag, sondern ein freies Dienstverhältnis bestanden hat. Der Geschäftsführer-Anstellungsvertrag der Parteien legt die typischen Rechte und Pflichten eines Geschäftsführers fest. Eine Weisungsgebundenheit, die den Kläger zu einem Arbeitnehmer der Beklagten machen könnte, ist dort nicht geregelt. Der Kläger hat auch sonst an keiner Stelle behauptet, er sei auf Grundlage eines Arbeitsvertrags für die Beklagte tätig gewesen.

b) § 7 Abs. 4 des Geschäftsführer-Anstellungsvertrags verlangt nur für die Kündigung des Anstellungsvertrags die Schriftform. Hier ist aber eine einvernehmliche Aufhebung behauptet worden und nach Auffassung der Kammer auch zustande gekommen. Es mag sein, dass die Parteien beabsichtigten, dass zur Dokumentation der schriftlichen Vereinbarung noch eine Kündigung erfolgen sollte, nach Vortrag der Beklagten auch erfolgt ist. Das ändert aber an der Wirksamkeit der Beendigungsvereinbarung nichts.

II. Darüber hinaus hat der Kläger auch die Voraussetzungen des Annahmeverzugs für den hier in Rede stehenden Zeitraum ab dem 01.01.2013 nicht dargelegt.

1. Unstreitig hat er in der Zeit ab Januar 2013 für die Beklagte keine tatsächlichen Arbeitsleistungen erbracht. Auf den Vortrag des Klägers zu seinen Arbeitsleistungen für die Beklagte in den Jahren 2011 und 2012 kommt es insoweit nicht an.

2. Ein tatsächliches oder wörtliches Angebot seiner Arbeitsleistung im Sinne der §§ 294, 295 BGB ist vom Kläger nicht behauptet worden.

3. Das Angebot der Arbeitsleistung durch den Kläger war auch nicht gemäß § 296 BGB entbehrlich. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob bei einem angestellten Geschäftsführer, der sich seine Arbeitszeit und-ort frei einteilen kann, überhaupt die Erteilung eines Hausverbots dazu führt, dass es eines wörtlichen Angebots der Arbeitsleistung nicht mehr bedarf. Jedenfalls hat

der Kläger zum Bestehen eines von der Beklagten ausgesprochenen Hausverbots nicht ausreichend vorgetragen.

a) Darlegungs- und beweisbelastet für die Voraussetzungen des § 296 BGB ist der Kläger als Anspruchsteller. Er hat also die Existenz eines Hausverbots durch die Beklagte darzulegen. Entgegen der Auffassung in der Berufungsbegründung war die Existenz eines Hausverbots durch die Beklagte auch erstinstanzlich nicht unstrittig. Vielmehr hat die Beklagte auch in erster Instanz vorgetragen, das Hausverbot sei von Frau I. K... namens der Firma ...& ... wegen der Belästigungen der Ex-Ehefrau O... K... durch den Kläger erfolgt. Auch das von der Beklagten vorgelegte Schreiben vom 21.01.2012 weist eindeutig ein Hausverbot durch die Firma ...& ... aus.

b) Zur Existenz eines Hausverbots durch die Beklagte ist der Vortrag des Klägers nicht ausreichend.

Soweit der Kläger behauptet hat, ihm sei durch Herrn A... ein Hausverbot erklärt worden, ist nicht erkennbar, wieso dies der Beklagten zuzurechnen ist. Herr A... war unstrittig Angestellter der Firma ...& Soweit er das Hausverbot im Namen des Geschäftsführers K... ausgesprochen hat, lässt dies ohne weitere Anhaltspunkte nur darauf schließen, dass Herr K... insoweit in seiner Eigenschaft als Geschäftsführer der Firma ...& ... gehandelt hat.

Soweit der Kläger schließlich vorträgt, ihm sei auch durch den Geschäftsführer der Beklagten K... selbst ein Hausverbot erteilt worden, ist der Vortrag unsubstantiiert. Auch insoweit wäre ein entsprechendes Hausverbot jedenfalls auch der Firma ...& ... zurechenbar, zumal nach dem oben Gesagten jedenfalls die Beklagte davon ausging, dass sie mit dem Kläger kein Rechtsverhältnis mehr verband. Im Übrigen war die Firma ...& ... als Pächterin des Grundstücks auch Trägerin des Hausrechts und allein sie berechtigt, ein Hausverbot zu erklären.

III. Der Kläger trägt gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Berufung. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.

gez. ... gez. ... gez. ...