

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

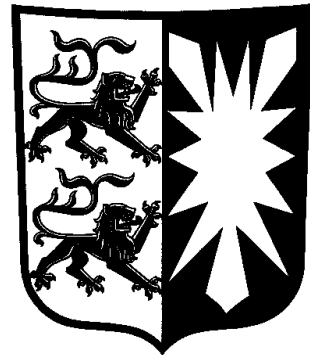
Aktenzeichen: 1 Sa 386/18

5 Ca 206 c/18 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 26.06.2019

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ..., den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 26.06.2019

für Recht erkannt:

Die Berufungen der Beklagten und 2. und 3. gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 30.08.2018 – 5 Ca 206 c/18 werden zurückgewiesen.

Die Beklagten zu 2. und 3. tragen die Kosten des Berufungsverfahrens als Gesamtschuldner.

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 im Berufungsverfahren nur noch darüber, ob die Beklagten zu 2. und zu 3. „als Auftraggeber“ für etwaige Lohnansprüche des Klägers haften.

Die Beklagte zu 2. war im Jahr 2017 Veranstalterin des N... H... F... am N.... Sie erteilte der Beklagten zu 3. einen Auftrag zur Erbringung diverser Dienstleistungen auf diesem Festival. Die Beklagte zu 3. erteilte sodann der vormaligen Beklagten zu 4. den Auftrag zur Übernahme der Ordnungsdienste.

Der Kläger schloss mit der Beklagten zu 1. - ausweislich des Arbeitsvertrags einer GmbH & Co KG - am 14.08.2017 einen Arbeitsvertrag für die Zeit vom 14.-29.08.2017 für eine Tätigkeit als Veranstaltungshelfer zum Mindestlohn von EUR 8,84 brutto/Stunde. Vorgesehen war eine Tätigkeit auf dem N... H...s F.... Die Komplementärin der Beklagten zu 1. war bereits im Oktober 2016 nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens im Handelsregister gelöscht worden. Einziger Kommanditist der

Beklagten zu 1. ist der Beklagte zu 6., der auch in deren Namen den Arbeitsvertrag des Klägers unterzeichnete.

Den Beklagten zu 4. und 5. konnte die Klage nicht zugestellt werden, so dass der Kläger sie bereits erstinstanzlich zurückgenommen hat.

Der Kläger ist ein geflüchteter jemenitischer Staatsbürger und wird ehrenamtlich von Frau J. betreut. Diese wandte sich mit Email vom 16.01.2018 im Namen des Klägers und zweier Arbeitskollegen an die Beklagte zu 2. und teilte dieser mit, dass diese drei ihren Lohn noch nicht erhalten hätten. Hierauf antwortete für die Beklagte zu 2. Herr S... per Email und teilte u. a. Folgendes mit:

„Leider kennen wir das Problem schon und haben bereits von einigen Seiten gehört, dass es hier etliche Probleme bei der Zahlung von M... an seine Subunternehmen gibt. Leider können wir hier als A..., die letztendlich die Firma U...-N... sachgemäß bezahlt hat und in diesem Fall nicht Geschädigter ist, wenig ausrichten. Ich hatte sowohl Telefonate mit U...-N... als auch mit M&M (dem Chef M... direkt). Beide wissen Bescheid und schauen was sie hier machen können.“

Der Kläger hat erstinstanzlich vorgetragen, er habe auf dem N... H...s F... in der Zeit vom 14.08.-21.08.2017 insgesamt 75,5 Stunden gearbeitet. Hierzu hat er einen von ihm selbst ausgefüllten Stundenzettel eingereicht, der unter der Rubrik „Unterschrift Schichtleiter“ für jeden einzelnen Tag abgezeichnet ist (Kopie Bl. 12 d. A.).

Für seine Gehaltsansprüche hafteten neben den Beklagten zu 1. und 6 auch die Beklagten zu 2. und 3. Dies ergebe sich aus den §§ 13 MiLoG, 14 AEntG. Der Beklagte zu 6. sei als Subunternehmer für den Beklagten zu 5. und dieser wiederum als Subunternehmer für die Beklagte zu 4. tätig gewesen.

Der Kläger hat erstinstanzlich, soweit für das Berufungsverfahren von Interesse, beantragt,

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an den Kläger EUR 667,42 zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.09.2017 zu zahlen.

Die Beklagten zu 1. und 6. haben erstinstanzlich nicht erwidert. Die Beklagten zu 2. und 3. haben mit Nichtwissen bestritten, ob, für wen und in welchem zeitlichen Umfang der Kläger auf dem Festival tätig gewesen sei. Die Beklagte zu 1. sei nicht Vertragspartner des Klägers geworden; sie haben auch bestritten, dass der Kläger überhaupt eine Arbeitserlaubnis besitze. Ferner haben die Beklagten zu 2. und 3 mit Nichtwissen bestritten, dass eine weitere Beauftragung an die Beklagte zu 4. und Beklagte zu 5. erfolgt sei. Der vertragliche Arbeitgeber des Klägers sei auch nicht ihr Nachunternehmer.

Das Arbeitsgericht hat, soweit für das Berufungsverfahren von Interesse, die Beklagte zu 1 und den Beklagten zu 6. gesamtschuldnerisch zur Zahlung des Mindestlohns für 75,5 Stunden in Höhe von EUR 667,62 brutto an den Kläger verurteilt. Die Beklagten zu 2. und 3. hat das Arbeitsgericht gesamtschuldnerisch zur Zahlung von EUR 528,50 netto zuzüglich Zinsen verurteilt.

Zur Begründung der Verurteilung der Beklagten zu 2. und 3. hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, diese hafteten als Nachunternehmer im Sinne des § 14 AEntG für die Forderungen des Klägers. Das Bestreiten des Bestehens einer Subunternehmerkette mit Nichtwissen sei unzulässig. Gegen Nichtwissen spreche auch die Email der Beklagten zu 2. vom 16.01.2018. Auch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden dürften die Beklagten zu 2. und 3. nicht mit Nichtwissen bestreiten. Das etwaige Fehlen einer Arbeitserlaubnis stehe dem Anspruch nicht entgegen. Als Nachunternehmer hafteten die Beklagten zu 2. und 3. nach dem Gesetz aber nur auf den Nettobetrag, den das Gericht auf den ausgeurteilten Betrag geschätzt hat. Für die Beklagten zu 2. und 3. hat das Arbeitsgericht die Berufung zugelassen. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf die angefochtene Entscheidung verwiesen.

Gegen das am 22.11.2018 der Beklagten zu 2. und am 23.11.2018 der Beklagten zu 3. zugestellte Urteil haben die Beklagte zu 2. am 26.11. und die Beklagte zu 3. am 06.12.2018 Berufung eingelegt. Die Beklagte zu 2. hat ihre Berufung am 13.12.2018 und die Beklagte zu 3. am 23.01.2019 begründet.

Die Beklagte zu 2. trägt vor:

Der Kläger habe erstinstanzlich bereits nicht vorgetragen, dass er überhaupt gearbeitet habe. Seine diesbezüglichen Behauptungen seien nicht einlassungsfähig. Eigene Wahrnehmungen zu den Arbeitsleistungen des Klägers habe sie nicht, da die Absicherung des Festivals outgesourct worden sei. Auch sei der Begriff des Nachunternehmers restriktiv auszulegen, wie dies auch das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 28.03.2007 – 10 AZR 76/06 – getan habe. Sie sei kein Generalunternehmer, sondern betreibe eine Event-Firma. Jede andere Auslegung bedeute ein unübersehbares Haftungsrisiko für sie.

Die Beklagte zu 3. trägt vor:

Sie habe die Rechnung der Beklagten zu 4. über die von ihr an diese vergebenen Ordnungsdienste ordnungsgemäß bezahlt. Der Kläger trage nicht vor, welche Tätigkeiten er erbracht habe und in welchem Zusammenhang diese mit dem an die Beklagte zu 4. vergebenen Auftrag stünden. Eine Tätigkeit als Veranstaltungshelfer, wie sie im Arbeitsvertrag vereinbart sei, sei keine Tätigkeit als Ordner. Der Kläger trage auch nicht vor, von wann bis wann er welche Arbeitsleistung erbracht habe. Die vom Kläger eingereichte Stundenaufstellung sei ihr nicht bekannt. Sie kenne auch den Schichtleiter nicht, der diese abgezeichnet habe.

Sie dürfe den Vortrag des Klägers auch mit Nichtwissen bestreiten, da sie keine eigene Kenntnis vom Sachverhalt habe. Die Beklagten zu 4. und 5. seien abgetaucht. Bei diesen könne sie keine Erkundigungen einholen. Eine eigene Überwachung der auf dem Festival tätigen ca. 1000 Mitarbeiter scheidet aus; auch eine Erkundigung bei anderen sei ihr nicht möglich.

Sie bestreite weiterhin ausdrücklich eine Auftragserteilung von der Beklagten zu 4. an den Beklagten zu 5. und damit ihre Eigenschaft als Nachunternehmer. Die Kette der Nachunternehmer sei auch durch die Auflösung der Beklagten zu 1. unterbrochen. Schließlich sei die vom Arbeitsgericht vorgenommene Schätzung des Mindestlohns unzulässig. Im Übrigen hafte sie jedenfalls nicht für Arbeitszeiten, die über das nach dem Arbeitszeitgesetz zulässige Maß hinaus erbracht würden.

Die Beklagte zu 2. beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn zum Aktenzeichen 5 Ca 206 c/18 vom 30.08.2018 abzuändern und die Klage gegen die Beklagte zu 2. abzuweisen.

Die Beklagte zu 3. beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn/Kammer Meldorf vom 30.08.2018 unter dem Geschäftszeichen 5 Ca 206 c/18 abzuändern und die Klage gegen die Beklagte zu 3. abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

beide Berufungen zurückzuweisen.

Er hat unter Konkretisierung seines erstinstanzlichen Vortrags im Wesentlichen wie folgt erwidert:

Das Bestreiten seines Vortrags mit Nichtwissen sei unzulässig. Beide Beklagten seien dazu verpflichtet, Erkundigungen darüber einzuholen, ob, wann und durch wen die von den Beklagten beauftragten Dienstleistungen durchgeführt worden seien. Anstelle der Beklagten zu 1. sei der Beklagte zu 6. als Unternehmer anzusehen.

Er habe vom 14.-18.08.2017 täglich auf dem Festival als Einweiser und Wachmann auf dem Parkplatz D gearbeitet, und zwar jeweils von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr ohne Pausen; nur am 17.08.2017 habe er nur von 12.30 Uhr bis 20.00 Uhr gearbeitet. Er habe die ankommenden Fahrzeuge auf ihre Parkberechtigung hin kontrolliert und diese eingewiesen. Seinen Einsatz in dieser Zeit habe Herr S... von der Beklagten zu 1. überwacht und die Stundenzettel abgezeichnet.

Am 20. und 21.08.2017 sei er im „Infield“ eingesetzt gewesen. Er habe Unbefugten den Zutritt zum Gelände verwehrt und dafür gesorgt, dass einzelne Arbeiten von anderen Angestellten ungestört ausgeführt werden konnten. Die Stundenzettel seien für diese beiden Tage von einem anderen Schichtleiter der Beklagten zu 1., den er nur

unter dem Namen P... kenne, abgezeichnet worden. Ausweislich der von ihm vorgelegten Berechnung ergebe sich bei seinen Sozialversicherungs- und Steuermerkmalen ein Nettolohn von EUR 542,85.

Das Gericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen R... (ehemaliger Beklagter zu 6.). Wegen des Inhalts des Beweisbeschlusses und des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 26.06.2019 verwiesen. Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufungen beider Beklagten sind zulässig aber nicht begründet.

Die Berufungen der Beklagten zu 2. und 3 sind gemäß § 64 Abs. 2 lit a ArbGG statthaft und form- und fristgemäß eingelegt und begründet worden. Die Statthaftigkeit der Berufungen folgt hier daraus, dass das Arbeitsgericht die Berufungen in seinem Entscheidungstenor ausdrücklich zugelassen hat. Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufungen im Übrigen bestehen nicht.

Die Berufungen beider Beklagten sind jedoch unbegründet.

A. Die Berufung der Beklagten zu 3. ist unbegründet.

I. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Vergütung in Höhe von EUR 528,50 netto aus dem Arbeitsvertrag vom 14.8.2017 mit der Beklagten zu 1. gemäß den §§ 611 Abs. 1 BGB, 1 Abs.1, 13 MiLoG, 14 AEntG, 765 BGB zu.

1. Zwischen dem Kläger und dem Beklagten zu 6., der im Arbeitsvertrag unter dem Namen der Beklagten zu 1. handelte, besteht ein wirksamer Arbeitsvertrag.

a) Dem steht eine fehlende Arbeitserlaubnis des Klägers nicht entgegen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob bei fehlender Arbeitserlaubnis die Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnisses gelten, wie das Arbeitsgericht gemeint hat. Vielmehr hat der Kläger - bereits erstinstanzlich - seine Arbeitserlaubnis vorgelegt. Diese ist nämlich in den Aufenthaltstitel (Bl. 2 d. A.), den der Kläger in Kopie zur Gerichtsakte gereicht hat, aufgenommen. Dort steht ausdrücklich, dass dem Kläger eine Erwerbstätigkeit gestattet ist.

b) Vertragspartner des Klägers ist der Beklagte zu 6., der bei Abschluss des Arbeitsvertrags im Namen der – tatsächlich nicht existierenden – Beklagten zu 1. gehandelt hat und den damit die Folgen seiner Erklärungen unmittelbar selbst treffen.

Wie sich dem zweitinstanzlich zur Gerichtsakte gereichten Handelsregisterauszug entnehmen lässt, war Komplementärin der Beklagten zu 1. die T... W... G... GmbH. Über deren Vermögen ist am 05.10.2016 das Insolvenzverfahren eröffnet und diese ist dann von Amts wegen gelöscht worden. Dieser Sachverhalt ist am 14.10.2016 im Handelsregister eingetragen worden. Mit der Löschung scheidet die Komplementärin aus der KG aus. Das Ausscheiden einer Komplementär GmbH führt bei einer zweigliedrigen Gesellschaft, die – wie hier die Beklagte zu 1. – lediglich einen weiteren Kommanditisten – den Beklagten zu 6. – als Gesellschafter hat, zur liquidationslosen Vollbeendigung der KG unter Gesamtrechtsnachfolge auf ihren verbliebenen Kommanditisten. Hierauf hat bereits das Arbeitsgericht in seiner Verfügung vom

26.02.2018 hingewiesen. Die KG ist in diesem Fall ohne eine Auflösung und Liquidation unmittelbar beendet (OLG Hamm, Urteil vom 30.03.2007 – 30 U 13/06 – juris, Rn 92; vgl. auch BAG vom 28.02.2019 – 10 AZB 44/18 – juris, Rn 12).

2. Dem Kläger steht gegen den Beklagten zu 6. ein Entgeltanspruch für in der Zeit vom 14.08.-21.08.2017 geleistete 75,5 Arbeitsstunden zu.

a) Das folgt allerdings nicht bereits aus dem – insoweit rechtskräftigen – Urteil des Arbeitsgerichts in dieser Sache gegen den Beklagten zu 6.. Dieses Urteil entfaltet für etwaige Haftungsansprüche gegenüber den Beklagten zu 2. und 3. jedenfalls insoweit keine Bindungswirkung, dass bei einer Verurteilung des Beklagten zu 6. bereits die Haftung der Beklagten zu 2. und 3. dem Grunde nach feststeht (vgl. BAG vom 02.08.2006 – 10 ARZ 688/05 -).

b) Der Kläger hat jedoch seinen Vergütungsanspruch nach den allgemeinen Regeln hinreichend dargelegt und auch zur Überzeugung des Gerichts das Bestehen des Anspruchs bewiesen.

aa) Ausgehend von den Vorschriften des allgemeinen Schuldrechts in Verbindung mit § 614 BGB gilt im Arbeitsverhältnis der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. Verlangt der Arbeitnehmer gemäß § 611 BGB Arbeitsvergütungen für Arbeitsleistungen, hat er deshalb darzulegen und – im Bestreitensfall – zu beweisen, dass er Arbeit verrichtet oder einer der Tatbestände vorgelegen hat, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt (BAG, Urteil vom 18.04.2012 – 5 AZR 248/11 – juris, Rn 14).

Dieser Darlegungslast hat der Kläger jedenfalls im Berufungsverfahren genügt. Zwar reicht die erstinstanzlich vorgenommene Bezugnahme auf eine Anlage ohne ergänzenden oder erläuternden Vortrag grundsätzlich nicht als ordnungsgemäße Darlegung aus. Der Kläger hat jedoch seinen Vortrag im Berufungsverfahren ergänzt und ausreichend vorgetragen. Er hat nämlich dargelegt, dass er vom 14.-18.08.2017 täglich als Einweiser und Wachmann auf einem Parkplatz gearbeitet habe, und zwar jeweils von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr ohne Pausen, nur am 17.08. habe er von 12.30 Uhr bis 20.00 Uhr gearbeitet. Ferner hat der Kläger dargelegt, dass er am 20. und 21.08.

im Infield eingesetzt gewesen sei und in den auf dem Stundenzettel genannten Arbeitszeiten dort im Einzelnen Kontroll- und Überwachungstätigkeiten ausgeübt hat. Damit genügt der Vortrag des Klägers den Anforderungen.

bb) Diesen Vortrag des Klägers hat die Beklagte zu 3. wirksam mit Nichtwissen bestritten. Dabei ist ein Bestreiten mit Nichtwissen gemäß § 138 Abs. 4 ZPO nur über Tatsachen zulässig, die weder eigene Handlungen der Partei noch Gegenstand ihrer eigenen Wahrnehmung gewesen sind.

(1) Demzufolge verlangt das Bundesarbeitsgericht im Fall des Vergütungsprozesses des Arbeitnehmers grundsätzlich, dass der Arbeitgeber im Rahmen einer gestuften Darlegungslast auf den Vortrag des Arbeitnehmers substantiiert zu erwidern hat. Er muss im Einzelnen vortragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und ob der Arbeitnehmer diesen Weisungen nachgekommen ist. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragene Arbeitsstunden als zugestanden (BAG vom 18.04.2012, aaO).

Diese Grundsätze lassen sich auf das vorliegende Verfahren allerdings nicht uneingeschränkt übertragen, da die Beklagte zu 3. gerade nicht Arbeitgeberin des Klägers war, sondern vom Kläger als Auftraggeberin des Beklagten zu 6. in Anspruch genommen wird.

Zur Frage der Erklärungspflicht des Auftraggebers bei einer Inanspruchnahme nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz hat das BAG entschieden, dass hierzu die allgemein zu § 138 Abs. 4 ZPO aufgestellten Grundsätze anzuwenden sind. Danach ist in Rechtsprechung und Schrifttum anerkannt, dass nicht nur Handlungen und Wahrnehmungen der gesetzlichen Vertreter einer Partei, sondern auch Vorgänge im eigenen Geschäfts-/oder Verantwortungsbereich den eigenen Handlungen oder Wahrnehmungen im Sinne von § 138 Abs. 4 ZPO gleichzustellen sind. Eine Partei kann sich nicht durch arbeitsteilige Organisation ihres Betätigungsbereichs ihren prozessualen Erklärungspflichten entziehen, sondern muss innerhalb desselben Erkundigungen anstellen (BAG, Urteil vom 17.08.2011 – 5 AZR 490/10 – juris, Rn 24). Ein Bestreiten mit Nichtwissen ist daher dann zulässig, wenn ein Auftraggeber mit den

Nachunternehmern weder in einer arbeitsteiligen Organisation zusammengewirkt hat, noch die Arbeit des Nachunternehmers durch eigene Arbeitnehmer überwacht. Die Auftragserteilung allein führt noch nicht zu einer Erklärungspflicht des Auftraggebers (Riechert/Nimmerjahn, MiLoG, 2. Auflage 2017, § 13, Rn 63).

(2) Hier liegt nach dem Vortrag der Beklagten zu 3. grundsätzlich eine arbeitsteilige Organisation zwischen ihr und jedenfalls der Beklagten zu 4. als Nachunternehmerin vor. Die Beklagte hat im Berufungstermin selbst ausgeführt, dass sie die Sicherheitsdienstleistungen vollständig auf die Beklagte zu 4. übertragen habe und im Übrigen auf dem Festival-Gelände nur die ihr von der Beklagten zu 2. aufgetragenen Dienstleistungen mit ihren eigenen Mitarbeitern durchgeführt habe. Damit besteht im Grundsatz auch eine Erkundigungspflicht der Beklagten zu 3. nach dem Umfang der von den Subunternehmern erbrachten Arbeitsleistungen. Diese Erkundigungspflicht endet jedoch in dem Moment, wo dem Auftraggeber eine Erkundigung objektiv nicht möglich ist, wenn – wie hier – der Subunternehmer nicht mehr greifbar ist.

Die Erkundigungspflicht des Auftraggebers zur Frage, ob bestimmte einzelne Arbeitsstunden von einem bei einem Subunternehmer beschäftigten Arbeitnehmer geleistet worden sind, kann nach Auffassung der Berufungskammer erst einsetzen, wenn er selbst von dem Arbeitnehmer in Anspruch genommen worden ist. Vorher hat der Auftraggeber keinen Anlass, etwaige Erkundigungen dahingehend einzuziehen, wer wann welche Arbeiten in welchem Umfang geleistet hat und ob diese bezahlt worden sind. Aus Sicht des Berufungsgerichts kann die Organisationspflicht des Veranstalters nicht soweit gezogen werden, dass er quasi für jeden einzelnen von seinen Subunternehmern eingesetzten Arbeitnehmer im Voraus sich schon alle etwaigen Daten für etwaige Inanspruchnahmen nach dem AEntG geben lassen muss. Das mag noch auf einer Großbaustelle, wie in dem Fall, der der Entscheidung des BAG zugrunde liegt, möglich und zumutbar sein. Bei einem Festival, auf dem nach insoweit unwidersprochenem Vortrag der Beklagten zu 3. ca. 1000 Arbeitnehmer verschiedenster Subunternehmer tätig waren, hält das Gericht das für nicht zumutbar.

Vorliegend war aber die Beklagte zu 4. nach Beendigung des Festivals nicht mehr greifbar. Auch die Beklagte zu 3. hat insoweit unwidersprochen vorgetragen, dass sie keine Möglichkeit habe, bei dieser mehr Erkundigungen einzuholen. Der Kläger selbst hat sich über Frau J. erst im Januar 2018 an die Beklagte zu 2. – nicht die Beklagte zu 3. – gewandt und um Unterstützung bei der Durchsetzung seines Lohnanspruchs gebeten. Zu diesem Zeitpunkt waren die Beklagte zu 4. und der Beklagte zu 5. nicht mehr aufzufinden. Die Beklagte zu 3. hatte im Januar 2018 daher keine Möglichkeit mehr, sich über den Umfang der Arbeitszeiten des Klägers zu informieren. In diesem Fall ist es nach Auffassung des Berufungsgerichts zulässig, den Umfang der von einzelnen Arbeitnehmern geleisteten Arbeitszeiten auch mit Nichtwissen zu bestreiten.

cc) Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ist die Kammer unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung davon überzeugt (§ 286 Abs. 1 ZPO), dass der Kläger tatsächlich die von ihm dargelegten 75,5 Stunden auf dem Festival gearbeitet hat.

Der Kläger hat in seiner persönlichen Anhörung vor der Kammer seinen schriftsätzlichen Vortrag weiter konkretisiert und zusätzlich erläutert. Er hat beschrieben, dass er in der Nacht zum ersten Festival-Tag angereist sei, dort morgens Brötchen bekommen habe, um dann sofort für den ganzen Tag, den 14.08.2017, seiner Arbeit nachzugehen. Er hat ausgeführt, ihm seien drei Mahlzeiten versprochen worden, die es dann aber nicht gegeben habe. Vielmehr sei gegen 18.00 Uhr die spätere Ablösung gekommen, um ihn mit einigen Bananen zu versorgen. Er habe dann bis 20.00 Uhr weitergearbeitet und erst anschließend gegessen. Aufgabe des Klägers war an diesem und den folgenden Tagen bis zum 18.08.2017 die Bewachung eines Parkplatzes und – so hat der Kläger bei seiner Anhörung ergänzt – die Verwaltung eines Schlüssels für einen Buggy, mit dem auf dem Festivalgelände Waren transportiert werden konnten. Der Kläger hat dann weiter ausgeführt, dass auch an den Folgetagen jeweils von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr und ohne die versprochenen Mahlzeiten und ohne Pausen von ihm gearbeitet wurde. Zum 17.08.2017 hat er ausgeführt, dass er an sich an diesem Tag habe frei haben sollen, dass er aber auf Bitten seines

Schichtleiters S... an diesem Tag ab 12.30 Uhr doch tätig geworden wäre, weil er nichts anderes zu tun gehabt habe.

Schließlich hat der Kläger ausgeführt, dass er nach einer kurzen vorübergehenden Heimreise am 20. und 21.08. in der Nacht das Infield bewacht habe, während dort Arbeiten ausgeführt worden seien. Er hat beschrieben, dass er sich dauerhaft auf Rundgängen befunden habe und dort von dem Vorarbeiter P... kontrolliert worden sei.

Diesen detailreichen und in sich schlüssigen Vortrag hat die Kammer dem Kläger bereits aufgrund seines Auftritts in der Verhandlung abgenommen. Sie ist überzeugt davon, dass sich seine Arbeitsleistungen auf dem Festival genauso und in diesem zeitlichen Umfang abgespielt haben. Dafür spricht auch, dass der Kläger sich an einzelne Punkte erst auf konkrete Nachfragen erinnern konnte. Das belegt, dass er nicht Ausgedachtes einfach erzählt hat, sondern sich um eine möglichst konkrete Erinnerung bemüht hat.

Die Angaben des Klägers werden auch belegt durch den von ihm eingereichten Stundenzettel, der jeweils von dem für den Kläger zuständigen Schichtleiter, nämlich vom 14.08.-18.08. von Herrn S... und am 20. und 21.08. von jemand anderem abgezeichnet worden ist. Jedenfalls die Unterschrift von Herrn S... ist auch als solche erkennbar. Die Schrift unterscheidet sich deutlich von der Schrift des Klägers. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Kläger hier einen Stundenzettel selbst geschrieben und anschließend seine Unterschriften gefälscht hat.

Die detailreiche und stimmige Darlegung des Klägers in seiner Anhörung vor der Kammer wird gestützt durch die Aussage des Zeugen R.... Herr R... war, nachdem der Rechtsstreit gegen ihn rechtskräftig abgeschlossen ist, als Zeuge vom Berufungsgericht zu vernehmen. Er hat bestätigt, den Kläger eingestellt und auf dem N... H...s F... eingesetzt zu haben. Er hat ausgeführt, dass die gesamte Arbeitsüberwachung vor Ort von Herrn S... erfolgt sei. Mit Herrn S... habe er jeden Tag telefoniert und dieser habe ihm bestätigt, dass alles in Ordnung gewesen sei. Herr S... sei auch für die Erstellung der Stundenzettel verantwortlich gewesen. Diese seien dann auch

Grundlage der Abrechnung mit seinem Auftraggeber gewesen. Hätte es irgendwelche „Probleme“ mit dem Kläger gegeben, etwa hätte er die ihm übertragenen Arbeitszeiten nicht ausgeführt, wäre dies mit Sicherheit Gegenstand des Gesprächs zwischen Herrn S... und dem Zeugen R... geworden. Herr R... hat auch bestätigt, dass es an erforderlichem Personal gefehlt habe, was die deutlich jenseits der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes erbrachten Arbeitsleistungen des Klägers erklärt und ebenfalls bestätigt.

Die Aussage von Herrn R... ist erkennbar nicht als Gefälligkeitsaussage Zugunsten des Klägers erfolgt. Hieran hat Herr R... kein erkennbares eigenes Interesse. Er selbst befindet sich im Insolvenzverfahren, weil er seinerseits den Werkunternehmerlohn aus diesem Auftrag – und anderen Aufträgen – nicht erhalten hat. Das ist aber unzweifelhaft weder der Beklagten zu 2., noch der Beklagten zu 3. anzulasten.

d) Damit steht dem Kläger gegen den Beklagten zu 6. ein Vergütungsanspruch für 75,5 Stunden zum Mindestlohn von EUR 8,84 brutto, also in Höhe von EUR 667,42 zu.

3. Für diesen Anspruch haftet die Beklagte zu 3. gemäß den §§ 13 MiLoG, 14 AEntG.

Gemäß § 14 Satz 1 AEntG haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Verpflichtungen dieses Unternehmers oder eines Nachunternehmers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Nach § 13 MiLoG findet § 14 AEntG auf Ansprüche nach dem MiLoG entsprechende Anwendung.

Die Beklagte zu 3. ist Unternehmerin im Sinne des AEntG.

Das hat der Kläger bereits in der Klage dargelegt, indem er auf eine Kette von Subunternehmerverträgen bis hin zur Beklagten zu 1. verwiesen hat. Unabhängig davon, ob die Beklagte zu 3. diesen Vortrag überhaupt zulässigerweise und damit erheblich

mit Nichtwissen bestritten hat, steht nach der Vernehmung des Zeugen R... auch fest, dass der Kläger im Rahmen einer Kette von Subunternehmerverträgen im Sinne des § 14 S. 1 AEntG tätig war.

Unstreitig hat die Beklagte zu 3. die Beklagte zu 4. mit der Übertragung von Ordnungsdiensten beauftragt.

Der Zeuge R... hat erklärt, er habe seinen Auftrag unmittelbar von der Beklagten zu 4. erhalten. Anhaltspunkte daran zu zweifeln, dass die auch ansonsten in jeder Hinsicht glaubhafte Aussage des Zeugen R..., in dieser Hinsicht richtig ist, bestehen nicht. Welche Rolle die Beklagte zu 5. gespielt hat, ist damit unerheblich. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme steht fest, dass eine Subunternehmerkette von der Beklagten zu 3. bis zur Beklagten zu 1. besteht. Diese ist – wie bereits ausgeführt – identisch mit dem Beklagten zu 6. und Vertragspartner des Klägers. Für eine einschränkende Auslegung des Unternehmerbegriffs besteht nach der Er-
streckung des AEntG auf Mindestlohnansprüche kein Anlass (vgl. Erf. Komm. – Schlachter, 19. Aufl. § 14 AEntG, Rn 3).

Der Zeuge R... hat im Übrigen auch bestätigt, dass der Kläger Ordnungsdienste auf dem Gelände ausgeführt hat. Die von ihm beschriebene Tätigkeit als Wachmann auf dem Parkplatz und im Infield fällt ohne Weiteres in diesen Tätigkeitsbereich. Im Übrigen wäre auch gar nicht vorstellbar, wie der Beklagte zu 6. an einen Auftrag zur Durchführung von Ordnungsdiensten auf dem Festival gelangen konnte, wenn nicht durch eine Auftragsweitervergabe beginnend – für diesen Anspruch hier – mit der Beklagten zu 3..

4. Der Höhe nach beläuft sich der Anspruch des Klägers auf netto EUR 542,85.

a) Entgegen der Auffassung der Beklagten zu 3. haftet diese auch für die Vergütung von Arbeitszeiten, die unter Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz erbracht wurden. § 14 AEntG dient nicht nur der Sicherung des Entgeltanspruchs der anspruchsberechtigten Person gegenüber einem Nachunternehmer, sondern verfolgt auch präventiv verhaltenssteuernde Zwecke. Der Generalunternehmer soll durch die gesetzliche Bürgenhaftung veranlasst werden, im eigenen Interesse darauf zu achten, dass

seine Sub- und Nachunternehmer, die nach dem AEntG zwingenden Arbeitsbedingungen einhalten (Thüsing, MiLoG und AEntG, Kommentar, 2. Auflage 2016). Zu den von den Sub- und Nachunternehmern zwingend einzuhaltenden Arbeitsbedingungen gehören nach § 2 Nr. 3 AEntG gerade ausdrücklich auch die Höchstarbeitszeiten. Demnach haftet die Beklagte zu 3. also auch für die Arbeitsstunden, die der Kläger über die arbeitstäglichen 10 Stunden hinaus erbracht hat.

b) Gerichtet ist der Anspruch gemäß § 14 Satz 2 AEntG auf das Nettoentgelt.

Zur Umrechnung des Bruttobetrags in das zutreffende Nettoentgelt hat der Kläger im Berufungsverfahren ausreichend vorgetragen. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts war eine Schätzung des Nettoentgelts hier nicht zulässig. Nach § 287 Abs. 2 ZPO kommt eine Schadensermittlung durch Schätzung nach dieser Vorschrift nur in Betracht, wenn die vollständige Aufklärung aller maßgebenden Umstände mit Schwierigkeiten verbunden ist, die zu der Bedeutung des streitigen Teils der Forderung in keinem Verhältnis stehen. Solche Schwierigkeiten bestehen hier nicht. Der Kläger hat durch die Vorlage einer Probeabrechnung dargelegt, welcher Nettobetrag sich für ihn bei einem geschuldeten Bruttobetrag von EUR 667,42 brutto ergibt, nämlich EUR 542,85.

c) Da das Arbeitsgericht dem Kläger aber nur einen Betrag von EUR 528,50 netto zugesprochen hat, bleibt es hierbei. Der Kläger hat gegen das ihn insoweit belastende Urteil des Arbeitsgerichts selbst keine Berufung eingelegt.

II. Zinsen stehen dem Kläger gemäß den §§ 286 Abs. 1, 288 Abs. 1, 291 BGB ab Rechtshängigkeit zu. Diese trat mit Zustellung der Klage an beide Beklagten am 21.02.2018 ein.

B. Auch die Berufung der Beklagten zu 2. ist unbegründet.

I. Dem Kläger steht auch gegen die Beklagte zu 2. ein Anspruch auf Vergütung in Höhe von EUR 528,50 netto aus dem Arbeitsvertrag vom 14.08.2017 mit der Beklagten zu 1. gemäß den §§ 611 Abs. 1 BGB, 1 Abs. 1, 13 MiLoG, 14 AEntG, 765 BGB zu.

Die Beklagte ist ebenfalls Unternehmer im Sinne des § 14 Satz 1 AEntG und trifft damit die Bürgenhaftung. Die Beauftragung der Beklagten zu 3. durch die Beklagte zu 2. ist unstreitig. Damit ist der Beklagte zu 6. auch Nachunternehmer der Beklagten zu 2. im Sinne des AEntG. Im Übrigen gelten für den Anspruch des Klägers die obigen Ausführungen entsprechend.

II. Auch die Beklagte schuldet Zinsen ab Eintritt der Rechtshängigkeit am 21.02.2018.

III. Die Beklagte zu 2. haftet neben der Beklagten zu 3. als Gesamtschuldner.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 97 Abs. 1, 100 Abs. 4 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.

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