
Datum: 11.09.2015
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 425/15
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2015:0911.4SA425.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 7 Ca 916/14
Schlagworte: Überstundenvergütung, AGB-Kontrolle
Normen: § 305 BGB, § 307 BGB, § 611 BGB, § 612 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Unwirksamkeit einer Klausel im Arbeitsvertrag, die ohne Abweichungsmöglichkeit als Voraussetzung für eine Vergütung von Überstunden vorsieht, dass diese ausdrücklich angeordnet sind oder dass sie aus betrieblichen Gründen zwingend notwendig sind und nachträglich und unverzüglich durch den Vorgesetzten schriftlich bestätigt werden.

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 04.11.2014 – 7 Ca 916/14 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.
Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche. Während erstinstanzlich zunächst noch die gesamten Entgeltansprüche für die Monate Februar und März Streitgegenstand

2

waren, die sodann im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens in Höhe der Grundvergütung (insgesamt 2.931,66 EUR brutto) anerkannt worden waren, sind zweitinstanzlich nur noch Überstundenansprüche des Klägers für die Monate Januar, Februar und März 2014 Streitgegenstand. Sie betreffen einen Gesamtbetrag von 2.853,84 EUR.

Wegen des erstinstanzlichen streitigen und unstreitigen Vorbringens der Parteien, der erstinstanzlich gestellten Anträge sowie der Prozessgeschichte (Versäumnisurteil) wird gemäß § 69 Abs. 3 ArbGG auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen. 3

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte – auch hinsichtlich der Überstunden – dem Klageantrag entsprechend verurteilt. Gegen dieses ihr am 18.03.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 17.04.2015 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 25.05.2015 am Pfingstdienstag, den 26.05.2015 begründet. 4

Sie trägt vor, es hätten sie mehrfach Berichte u. a. von Seiten weiterer Beschäftigter (die nicht benannt werden), erreicht, dass sich der Kläger in dem seinerzeit weitgehenden leer stehenden First-Class-Hotel zwar häuslich eingerichtet gehabt habe, jedoch kaum Arbeitsleistungen erbringe. 5

Die Beklagte meint im Weiteren, das Arbeitsgericht sei davon ausgegangen, es habe eine Anscheinsvollmacht des direkten Vorgesetzten bestanden, die letztlich die arbeitsvertraglich zwischen den Parteien vereinbarte Regelung und damit auch das Darlegungsbedürfnis seitens des Klägers außer Kraft gesetzt habe. Dem stehe aber schon die doppelte Schriftform-Regelung des § 17 des Arbeitsvertrages entgegen. Der Kläger habe auch den Arbeitgeber von seiner angeblichen dienstlichen Anweisung zur täglichen und betrieblich zwingend notwendigen Mehrarbeit in Kenntnis setzen können. Der Geschäftsführer sei nahezu wöchentlich im Parkhotel anwesend gewesen und auch über Mobiltelefon und E-Mail erreichbar gewesen. 6

Die Beklagte meint, die Abzeichnungen durch den Vorgesetzten K bezögen sich auch nicht auf Arbeits- und Mehrarbeitszeiten. Eine Abzeichnung müsse nach den betrieblichen und allgemeinen Regularien für jeden einzelnen Tag erfolgen. Der Vorgesetzte habe nur seine Unterschrift zwecks Weiterleitung an die Zentralverwaltung geleistet. Es sei damit keine „Kommentierung und Freigabe“ verbunden. 7

Die Formblätter dienten auch nur einer Übersicht, mit der die physische Anwesenheit von Mitarbeitern im Hotel festgehalten werden solle. Weil der Kläger im Hotel gewohnt habe, stelle sich indes schon die Frage der Sinnhaftigkeit einer solchen Dokumentation der physischen Anwesenheit. 8

Letztlich widerspreche das Vorgehen der ausdrücklichen vertraglichen Regelung, der der Kläger nicht genügt habe. Der Kläger habe weder die betriebliche Notwendigkeit begründet noch im Einzelnen zu den jeweiligen Anordnungen vorgetragen noch zu den Inhalten der Mehrarbeit. 9

Schließlich sei das Hotel in der fraglichen Zeit auch nur zu etwa 25 % hinsichtlich der Zimmer ausgelastet gewesen. Das Restaurant und die Küche seien größtenteils geschlossen gewesen. Für den Frühstücksservice hätten allein zwei langjährig fest angestellte Kräfte zur Verfügung gestanden, bei Bedarf verstärkt durch eine weitere fest angestellte Kraft. Auch die Hausreinigung sei durch anderweitig Beschäftigte durchgeführt worden. Gleiches gelte für die Küchenleistung. Es sei nicht zu erkennen, welche Tätigkeiten der Kläger durchgeführt haben wolle. Vom Kläger sei zu verlangen, dass er gemäß allgemein üblicher Rechtsprechung 10

sowohl die Anordnung wie auch die Durchführung der angeblich enormen Mehrarbeit nachweise.

Wegen des übrigen Vorbringens der Beklagten in der zweiten Instanz wird auf die Berufungsbegründung Bezug genommen. 11

Die Beklagte beantragt, 12

das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 12.03.2015 – 7 Ca 916/14 abzuändern, soweit der Klage in Höhe von 2.853,84 EUR für Überstundenentgelt stattgegeben wurde, und insoweit die Klage abzuweisen. 13

Der Kläger beantragt, 14

die Berufung zurückzuweisen. 15

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Insoweit wird auf die Berufungserwiderung (Bl. 133 ff d. A.) Bezug genommen. 16

Entscheidungsgründe 17

Die zulässige, form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung der Beklagten hatte in der Sache keinen Erfolg. 18

Die Beklagte schuldet die Vergütung für die vom Kläger geltend gemachten Überstunden. 19

Es ist sowohl davon auszugehen, dass der Kläger die Überstunden geleistet hat (dazu I.) als auch davon, dass sie im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebilligt waren (dazu II.). Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht auf die Vereinbarung in § 4 des Formulararbeitsvertrages berufen. Diese Vereinbarung ist, was die „Anerkennung“ der Überstunden anbelangt, als Verstoß gegen § 307 BGB unwirksam (dazu III.). 20

I. 21

Es ist davon auszugehen, dass der Kläger die geltend gemachten Überstunden geleistet hat. Der Kläger hat unter Bezugnahme auf die von ihm eingereichten Listen (Anlage K 3 – Bl. 13 ff d. A.) für jeden einzelnen Tag vorgetragen, von wann bis wann er nach seiner Behauptung gearbeitet hat und hat ferner jeweils die Gesamtstundenzahl pro Tag angegeben. Er hat auch vorgetragen, dass er zwischen dem dort angegebenen Beginn und dem Ende keine Pausen gemacht habe (Bl. 61 d. A.). Soweit die Beklagte gegen die Listen einwendet, diese hielten nur „Anwesenheitszeiten“ fest, deshalb werde mit der Unterschrift des Vorgesetzten des Klägers auch nicht mehr als die Anwesenheit bescheinigt, ist dies zunächst nicht keine Frage der Darlegung des Klägers hinsichtlich des Anfalls der Stunden, sondern eine später noch zu behandelnde Frage der Billigung der Überstunden. Der Kläger jedenfalls hat ausdrücklich vorgetragen, dass in den Listen die Arbeitsstunden aufgelistet seien (Bl. 3 d. A.). Er hat außerdem zu dem Einwand der Beklagten, die Listen enthielten keine Pausen, vorgetragen, dieses sei korrekt, da keine Pausen gemacht worden seien. Es sei täglich durchgearbeitet worden. 22

Der Kläger hat mithin substantiiert für jeden einzelnen Tag vorgetragen, von wann bis wann er gearbeitet habe. 23

Demgegenüber ist das Vorbringen der Beklagten zu den täglichen Arbeitszeiten des Klägers unsubstantiiert - wie das Arbeitsgericht bereits festgehalten hat. Die Beklagte hätte genauso substantiiert, wie der Kläger vorgetragen hat, vortragen müssen, von wann bis wann sich an dem jeweiligen Tag die Arbeitszeiten des Klägers erstreckt haben sollen. Die Beklagte könnte (als solches ist das Bestreiten der Beklagten gar nicht bezeichnet worden) sich auch nicht auf ein Bestreiten mit Nichtwissen berufen. Denn die Arbeitstätigkeit des Klägers vollzog sich in einem Bereich, der von ihr, der Beklagten, wirtschaftlich organisiert wurde. Sie leistete nach eigenem Vorbringen die „komplette Hauswirtschaft“ (Bl. 115 d. A.) in dem der C GmbH gehörenden Hotel, in dem der Kläger eingesetzt war. Das Arbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, dass die Beklagte dementsprechend Erkundigungen über die konkreten Arbeitszeiten des Klägers hätte einholen müssen. Dass sie das offenbar nicht getan habe, hat das Arbeitsgericht bereits zu Recht bemängelt. Jedenfalls die Ableistung der Stunden ist daher gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden zu betrachten.

II. 25

Die Überstunden sind auch von dem Vorgesetzten des Klägers, dem Hoteldirektor Herrn K , genehmigt worden. Dies reicht aus, um den Anspruch auszulösen. 26

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zum Folgenden insbesondere BAG 10.04.2013 – 5 AZR 122/12) zur Vergütung von Überstunden gemäß § 611 BGB gilt Folgendes: 27

Erbringt der Arbeitnehmer Arbeit in einem die normale Zeit übersteigenden zeitlichen Umfang, so ist der Arbeitgeber zu deren Vergütung nur verpflichtet, wenn er die Leistung von Überstunden veranlasst hat oder sie ihm zumindest zuzurechnen sind. 28

Für diese arbeitgeberseitige Veranlassung und Zurechnung als neben der Überstundenleistung weitere Voraussetzung des Anspruchs auf Überstundenvergütung hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung formuliert, Überstunden müssten vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein (BAG a. a. O. mit zahlreichen weiteren Nachweisen). 29

Hierzu ist zunächst festzuhalten, dass es das BAG für dieses Tatbestandsmerkmal als gleichrangig ansieht, dass die Überstunden „angeordnet, gebilligt, geduldet“ oder jedenfalls zur Erledigung der Arbeit notwendig gewesen sind. Sie müssen also weder stets notwendig gewesen sein noch stets angeordnet gewesen sein. Es reicht rechtlich aus, dass sie vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet wurden. Zur Billigung heißt es in der bereits zitierten Entscheidung des BAG wie folgt: 30

„Mit der Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber gleichsam durch eine nachträgliche Genehmigung die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden. Die Billigung von Überstunden setzt deshalb voraus, dass der Arbeitgeber zu erkennen gibt, mit der schon erfolgten Leistung bestimmter Überstunden einverstanden zu sein. Das muss nicht ausdrücklich erfolgen und kann insbesondere dann anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber oder ein für ihn handelnder Vorgesetzter des Arbeitnehmers eine bestimmte Anzahl von Stunden abzeichnet und damit sein Einverständnis mit der Überstundenleistung ausdrückt.“ 31

2. Dieses ist mit der Ableistung der vom Kläger eingereichten Listen durch seinen Vorgesetzten geschehen. 32

33

a) Zu dem Einwand der Beklagten, das Arbeitsgericht sei insofern von einer Anscheinsvollmacht des direkten Vorgesetzten Herrn K ausgegangen, ist zunächst zu sagen, dass es im vorliegenden Zusammenhang nicht um rechtsgeschäftliches Handeln, sondern auf tatsächliches Handeln geht, welches sich im Bereich des vom Arbeitgeber auszuübenden Direktionsrechts (§ 106 GewO) abspielt. Zur Ausübung des Direktionsrechts setzt ein Arbeitgeber Vorgesetzte ein. Herr K war Hoteldirektor und Vorgesetzter des Klägers. Dementsprechend hatte der Kläger keine Veranlassung, bei der Geschäftsleitung nachzufragen, ob Herr K zur Anordnung oder Billigung von Überstunden befugt war.

Dementsprechend lässt es auch das Bundesarbeitsgericht – wie bereits das vorstehende wörtliche Zitat ergibt – ausreichen, dass ein Vorgesetzter eine bestimmte Anzahl von Stunden abzeichnet. Auf eine rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht kommt es nicht an. 34

b) Auf die weiter von der Beklagten thematisierte Frage, ob § 4 des Arbeitsvertrages im Hinblick auf die doppelte Schriftformregelung des § 17 hätte abbedungen werden können, kommt es dementsprechend in diesem Zusammenhang auch nicht an. Es handelte sich bei dem Abzeichnen durch Herr Keck nicht um rechtsgeschäftliches Handeln, sondern um die Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts. Zu § 4 noch unten unter III. 35

c) Soweit die Beklagte meint, die Abzeichnung durch den Vorgesetzten hätte auf jeden einzelnen Tag bezogen sein müssen und habe „Kommentierungen“ enthalten müssen, so ist dieses noch nie von der höchstrichterlichen Rechtsprechung verlangt worden. Es ist auch nicht ersichtlich, aus welchen Rechtsgründen das erforderlich sein sollte. 36

d) Die Beklagte wendet ferner ein, bei den Listen habe es sich um bloße „Anwesenheitslisten“ gehandelt. Es handele sich um intern am Betriebsstandort verwendete Übersichten, mit denen die physische Anwesenheit von Mitarbeitern im Hotel festgehalten werden solle, unabhängig von deren dienstlicher Einbindung. Da der Kläger innerhalb des Hotels gewohnt habe, stelle sich schon die Frage nach der Sinnhaftigkeit einer solchen Dokumentation der physischen Anwesenheit im Hotel. 37

Die Beklagte substantiiert ihre Behauptung, es handele sich nur um eine Dokumentation der physischen Anwesenheit im Hotel, nicht um die Dokumentation der dienstlichen Einbindung, nicht. Insbesondere wird keine dementsprechende Weisung oder konkrete Regelung vorgetragen. Die Beklagte erkennt auch selbst, dass das Festhalten der Stunden in den jeweiligen Listen – sollte es um bloße Anwesenheit im Hotel gegangen sein – schon angesichts der Tatsache, dass der Kläger im Hotel wohnte, gänzlich unsinnig gewesen wäre. Auch für andere Beschäftigte wäre insofern ein Sinn nach dem Vortrag der Beklagten nicht zu erkennen. Es ist davon auszugehen, dass der Vorgesetzte des Klägers, Herr K, nicht etwas unterzeichnen wollte, was gänzlich unsinnig war. Dieses jedenfalls aus dem Empfängerhorizont des Klägers. Schon die Tatsache, dass Herr K die jeweiligen Listen abgezeichnet hat, muss deshalb zu der Auslegung führen, dass die Abzeichnung so zu verstehen waren, dass damit Arbeitsstunden abgezeichnet werden sollten. Ganz eindeutig wird dies aber dadurch, dass auf den Listen neben dem jeweiligen Tag nicht nur unter „Kommen“ und „Gehen“ Anfangs- und Endzeiten angegeben sind, sondern auch die jeweilige Stundensumme, was wiederum nur Sinn macht, wenn es sich um Arbeitsstunden handelte. Nicht nachzuvollziehen ist demgegenüber die Einwendung der Beklagten, es seien nicht Arbeitszeiten ausgewiesen „auszudrücken in Stunden bzw. Minuten unter Berücksichtigung von Pausenzeiten“ (Bl. 120 d. A.). Denn die Listen enthalten minutengenau die Anfangs- und Endzeiten. Pausenzeiten sind nach Vortrag des Klägers nicht angefallen. Die Beklagte hat es an jedem substantiierten Gegenvortrag insoweit fehlen lassen (siehe oben). 38

Die Abzeichnung durch den Vorgesetzten erfüllt mithin das nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderliche weitere Tatbestandsmerkmal des Anspruchs auf Vergütung von Überstunden.

III. 40

Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, § 4 des Arbeitsvertrages sehe als Voraussetzung für Vergütungsanspruch ohne Abweichungsmöglichkeit vor, dass die Überstunden ausdrücklich angeordnet seien oder dass sie aus betrieblichen Gründen zwingend notwendig seien und nachträglich und unverzüglich durch den Vorgesetzten schriftlich bestätigt würden. 41

Diese Vorschrift des Arbeitsvertrages schlosse die sich aus der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 611 Abs. 1 BGB ergebende Alternative der Billigung der Überstunden durch Abzeichnung der Stunden durch den Vorgesetzten aus. § 4 des Arbeitsvertrages würde – wäre er insoweit wirksam – also dazu führen, dass sich der Arbeitgeber – nachdem der Vorgesetzte die geleisteten Arbeitsstunden abgezeichnet hat – noch darauf berufen könnte, sie seien nicht angeordnet gewesen, sie seien aus betrieblichen Gründen nicht notwendig gewesen und sie seien nicht unverzüglich schriftlich bestätigt worden. 42

Die Klausel ist gemäß § 307 Abs. 1 und Abs. 2 Nrn. 1 und 2 BGB unwirksam. 43

1. Bei der Klausel handelt es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen. Das sind nach § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei beim Abschluss des Vertrages stellt. Vertragsbedingungen sind für eine Vielzahl von Verträgen bereits dann vorformuliert, wenn ihre dreimalige Verwendung beabsichtigt ist (vgl. statt vieler hierzu und zum Folgenden BAG 20.05.2008 – 9 AZR 382/07). 44

a) Aus dem Inhalt und der äußeren Gestalt der in einem Vertrag verwendeten Bedingungen kann sich ein vom Verwender zu widerlegender Anschein dafür ergeben, dass sie zur Mehrfachverwendung formuliert sind (BAG a. a. O. mit Nachweisen zur Rechtsprechung des BGH). 45

Das ergibt sich aus Inhalt und Vertragsgestaltung im vorliegenden Fall schon dadurch, dass sich alle Vertragsklauseln auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehen. So z. B. § 4 Satz 2: „Der/die Arbeitnehmer/in erklärt sich bereit...“. 46

Auch die äußere Gestaltung, der Inhalt und die Vielzahl der Klauseln sind typisch für einen Formularvertrag. 47

b) Unabhängig davon gilt auch: Da der Arbeitnehmer Verbraucher ist, finden §§ 305 c Abs. 2, 306 und 307 bis 309 BGB nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB grundsätzlich auch Anwendung, falls die Klausel nur zur einmaligen Verwendung bestimmt ist und der Verbraucher aufgrund der Vorformulierung auf den Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB gelten allgemeine Geschäftsbedingungen zudem als vom Unternehmer gestellt, es sei denn, dass sie durch den Verbraucher eingeführt wurden (vgl. z. B. BAG 20.06.2010 – 8 AZR 280/12). Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass die Klausel im vorliegenden Fall im Sinne des § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB in Verhandlungen dem inhaltlichen Einfluss des Klägers unterworfen worden war. 48

2. Nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB liegt eine unangemessene Benachteiligung i. S. d. § 307 Abs. 1 BGB im Zweifel dann vor, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist.

Die dargestellte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Tatbestandsvoraussetzungen eines Vergütungsanspruches bei Überstunden stellt eine Auslegung der §§ 611 Abs. 1 und 612 BGB dar. In dieser Ausprägung durch ständige höchstrichterliche Rechtsprechung sind wesentliche Grundgedanken der Vergütungspflicht nach §§ 611 Abs. 1 und 612 BGB niedergelegt. 50

Die Klausel verstößt dagegen, indem sie das alternative Tatbestandsmerkmal der nachträglichen Billigung mit weiteren von der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung in diesem Fall nicht geforderten Voraussetzungen verknüpft wie den dafür nach der Vertragsklausel kumulativ gegebenen Voraussetzungen des „aus betrieblichen Gründen zwingend Notwendigen“, der Unmöglichkeit der vorherigen Einholung des Einverständnisses des Arbeitgebers und der *unverzüglichen* schriftlichen Bestätigung. 51

3. Die Klausel würde auch unabhängig von § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB den jeweiligen, von ihr betroffenen Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen (wobei im Rahmen der AGB-Kontrolle ein genereller Maßstab anzulegen ist und es nicht auf den konkreten Einzelfall ankommt), weil ein Arbeitnehmer, dem Überstunden von seinem Vorgesetzten abgezeichnet werden, typischerweise keine weiteren Dokumentationen oder sonstigen Beweissicherungsmaßnahmen ergreift, um später seine Überstundenvergütung geltend machen zu können. Es wäre damit in einem solchen Falle treuwidrig, wenn der Arbeitgeber sich später noch darauf berufen könnte, die Überstunden seien nicht betrieblich zwingend notwendig gewesen und nicht „unverzüglich“ durch den Vorgesetzten schriftlich bestätigt worden, um sich so seiner Vergütungspflicht zu entziehen. 52

4. Nach allem kommt es nicht darauf an, ob der seinerzeitige Arbeitsanfall die Ableistung von Überstunden betrieblich notwendig machte. 53

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass das Vorbringen der Beklagten insofern weder substantiiert noch schlüssig ist. Die Beklagte beruft sich darauf, dass das Hotel seinerzeit nur zu „etwa 25 %“ hinsichtlich der Zimmer ausgelastet gewesen sei, dass die Restaurants und die Küche „größtenteils“ geschlossen gewesen seien. Die Gästezahlen hätten sich ausschließlich auf Übernachtungen mit Frühstück bezogen. Es hätten auch keine Tagungen oder andere Veranstaltungen stattgefunden. 54

Der Kläger hat hingegen erstinstanzlich bereits – ohne dass es von der Beklagten im Grundsatz bestritten wurde – vorgetragen, die Arbeitszeiten seien erforderlich gewesen, da kurz zuvor das Parkhotel S, in welchem die Arbeitsleistung erbracht wurde, von der Beklagten übernommen worden sei. Es seien deshalb Aufbau- und Strukturarbeiten notwendig gewesen. Dazu trägt die Beklagte nichts vor. Soweit sie „fragwürdige Tätigkeiten wie Weinproben, privates Vorkochen durch Bewerber, persönliche Präsentationen und Einkäufe von Einrichtungsgegenständen“ anspricht, so spricht das dafür, dass Aufbauarbeiten für den Betrieb in jener Zeit anfielen. Weinproben können der Auswahl von Weinlieferanten dienen, ein Vorkochen durch einen Bewerber für die Küche dient offenbar der Feststellung der Qualifikation des Bewerbers. Ebenso können Einkäufe von Einrichtungsgegenständen zu den Aufbauarbeiten in einem Hotelbetrieb gehören. 55

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 56

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde nach § 72 a ArbGG wird hingewiesen.