

Aktenzeichen: 2 AZR 517/93
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 25. November 1993
- 2 AZR 517/93 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck

Urteil vom 06. November 1991
- 4 Ca 1788/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 12. Februar 1993
- 6 Sa 595/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Betriebsleiter

Gesetz:

KSchG § 14 Abs. 2; BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung; ZPO § 253;
BGB § 612 a

Leitsätze:

1. Der Leiter eines einzelnen Restaurants einer Restaurantkette kann je nachdem, ob er innerhalb des Unternehmens (Restaurantkette) das Restaurant eigenverantwortlich führt, dabei bedeutungsvolle unternehmerische Teilaufgaben wahrnimmt, Vorgesetzter der im Restaurant Beschäftigten ist und bei seiner Tätigkeit einen erheblichen Entscheidungsspielraum hat, Betriebsleiter in leitender Stellung i.S. des § 14 Abs. 2 KSchG sein.

2. Der Arbeitnehmer, der im Prozeß von seinem Arbeitgeber die Bezahlung von Überstunden fordert, muß, zumal wenn zwischen der Geltendmachung und der behaupteten Leistung ein längerer Zeitraum liegt, beim Bestreiten der Überstunden im einzelnen darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist. Er muß ferner eindeutig vortragen, ob die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeit notwendig oder vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet worden sind (Bestätigung des Senatsurteils vom 15. Juni 1961 - 2 AZR 436/60 - AP Nr. 7 zu § 253 ZPO).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 517/93

6 Sa 595/91 Schleswig-Holstein

Verkündet am
25. November 1993

Jatz,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. November 1993 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Dr. Roeckl für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom
12. Februar 1993 - 6 Sa 595/91 - wird auf seine
Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der 1957 geborene Kläger war bei der Beklagten als Leiter
des L Restaurants C zu einem Monatsgehalt von zu-
letzt 5.200,00 DM brutto tätig. Mit der früheren Betreiberin des
Restaurants, der "D GmbH" hat der Kläger am 7. November 1989
einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen. Nach der Übernah-
me des Restaurants durch die Beklagte erhielt er einen Anstel-
lungsvertrag vom 8. April 1991. Der Kläger bestreitet allerdings,
diesen Vertrag unterschrieben zu haben.

Die Beklagte betreibt in Deutschland insgesamt 38 Restau-
rants. In dem Restaurant in L beschäftigt sie ca. 25 Ar-
beitnehmer, darunter neben dem Kläger zwei weitere Angestellte.
Aufgrund einer vertraglichen Absprache oblag dem Kläger die al-
leinige Entscheidung über die Einstellung der gewerblichen Ar-
beitnehmer. Von dieser Befugnis machte er auch Gebrauch. Die Ent-
lassung der gewerblichen Arbeitnehmer nahm der Kläger im Zusam-
menwirken mit dem Regionalleiter der Beklagten vor, wobei er zu-
mindest teilweise die Kündigungen selbst unterschrieb. Über eine
Bonusregelung war der Kläger am Geschäftsergebnis des Restaurants
beteiligt. Die im Restaurant benötigten Produkte wurden teilweise
über einen Distributor angefordert und geliefert, teilweise mußte
sich der Kläger nach seinem eigenen Vorbringen hinsichtlich der



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



fehlenden Produkte selbst in Großmärkten eindecken. Für Reparaturen und Investitionen im Restaurant mit einem Auftragswert über 300,00 DM bedurfte der Kläger der Genehmigung der Geschäftsleitung. Vorschüsse an gewerbliche Arbeitnehmer durfte er nur ausnahmsweise bis zu 200,00 DM auszahlen.

Der Aufgabenbereich des Klägers ist in dem durch die Beklagte erteilten Zwischenzeugnis vom 10. April 1991 folgendermaßen beschrieben:

"...

Im Rahmen der Unternehmensrichtlinien ist ihm die verantwortliche Leitung des Restaurants anvertraut mit dem Ziel, ein optimales wirtschaftliches Ergebnis zu erreichen.

Sein Aufgabengebiet umfaßt alle in einem gastronomischen Betrieb anfallenden Arbeiten wie:

- Organisation und Überwachung des Betriebsablaufes
- Verantwortung für die Einhaltung von Unternehmensrichtlinien, Budgetvorgaben und behördlicher Vorschriften
- Personalplanung und -beschaffung
- Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern
- Durchführung von Mitarbeitertrainings
- Erstellung von Inventuren
- Gästebetreuung

Im Rahmen dieser Tätigkeit ist Herr M für den ordnungsgemäßen Geschäftsablauf, sowohl in betriebswirtschaftlicher als auch in gastronomischer Hinsicht - unter Berücksichtigung des Budgets - verantwortlich.

..."



Mit Schreiben vom 16. August 1991 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1991 im wesentlichen mit der Begründung, der Kläger sei als Betriebsleiter ungeeignet, sein Führungsstil habe zu zahlreichen Kündigungen von Mitarbeitern geführt. Der Kündigung vorangegangen war ein Schriftwechsel zwischen den Parteien über die Abgeltung vom Kläger beanspruchter sog. "Guttage". Dabei handelt es sich um Mehrarbeitsstunden, die der Kläger angeblich tags, nachts bzw. an Feiertagen geleistet hatte und für die er einschließlich der Zuschläge eine Abgeltung in Form des Entgelts für 73 Arbeitstage verlangte.

Der Kläger hat Klage erhoben auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 16. August 1991 nicht beendet worden ist, auf Weiterbeschäftigung und auf Zahlung von 22.159,08 DM nebst Zinsen als Abgeltung für die Guttage. Der Antrag auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist, ist nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens, nachdem das Arbeitsgericht dies festgestellt hat, ohne daß die Beklagte dagegen Berufung eingelegt hätte.

Der Kläger hat geltend gemacht, der Auflösungsantrag der Beklagten sei unbegründet, da er nicht als leitender Angestellter i.S.d. § 14 Abs. 2 KSchG anzusehen sei. Die 38 Restaurants der Beklagten seien nicht als selbständige Betriebe mit eigener Betriebsorganisation anzusehen. Soweit er Weisungsbefugnisse gegenüber den gewerblichen Arbeitnehmern des Restaurants gehabt habe, habe die Ausübung dieser Befugnisse nicht den wesentlichen Teil seiner Tätigkeit ausgemacht. Das ergebe sich aus der ausführlichen Darstellung seines Tätigkeitsgebiets in § 4 des von ihm



nicht unterschriebenen Arbeitsvertrages. Danach habe es ihm obliegen, nach Vorgabe der Geschäftsleitung der Beklagten alle notwendigen Arbeiten zu steuern und zu kontrollieren. Im wirtschaftlichen Bereich sei er für den Einkauf, die Annahme, die Qualitäts- und Gewichtsprüfung sowie die Lagerung des gesamten Warensortiments, die tägliche Überwachung der Fleischqualität und -verarbeitung, das Führen der Kassen- und Tagesberichte sowie die Durchführung der Monats- und Jahresabschlußarbeiten zuständig gewesen. Im Restaurant habe ihm der Empfang, die Gästeplatzierung, die Gästebeobachtung, die Entgegennahme von Reklamationen und die Gästeverabschiedung obliegen. Sog. VIP-Gäste habe er persönlich betreut, außerdem habe er eine Gästekartei führen müssen. Er sei erst auf der vierten Stufe der Unternehmenshierarchie angesiedelt gewesen, dies spreche dagegen, daß er als leitender Angestellter unternehmens- oder betriebsleitende Aufgaben erfüllt habe.

Er habe keinen maßgeblichen Einfluß bei der Festlegung und Erreichung der Organisationsziele der Beklagten gehabt. Da die Beklagte "konfektioniertes Essen" verkaufe, seien alle Restaurants einheitlich organisiert und die Betriebsleiter müßten sich an das Gesamtkonzept halten.

Der Auflösungsantrag der Beklagten sei auch schon deshalb unbegründet, weil die Kündigung eine Maßregelung wegen der Geltendmachung seiner Zahlungsansprüche darstelle und deshalb nach § 612 a BGB unwirksam sei.

Der Zahlungsanspruch hinsichtlich der Guttage sei begründet. Aus der von ihm vorgelegten Aufstellung ergebe sich die Anzahl



der ihm zustehenden Guttage. Anhand der Anwesenheitslisten und Dienstpläne könne die Beklagte feststellen, daß seine Berechnung richtig sei. Sowohl nach dem Gesetz als auch nach den vertraglichen Regelungen sei die Beklagte zur Abgeltung verpflichtet. Der Anspruch sei tariflich nicht verfallen. Es sei unklar, welchen Tarifvertrag die Beklagte anwenden wolle. Als leitender Angestellter könne er auch nicht unter den persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallen. Außerdem habe er keine Kenntnis von einer tariflichen Ausschlußklausel gehabt.

Der Kläger hat - soweit noch entscheidungserheblich - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen an ihn 22.159,08 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 24. Oktober 1991 zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen, hilfsweise das Arbeitsver-
hältnis aufzulösen.

Sie hat die Ansicht vertreten, der Kläger sei als Betriebsleiter zumindest zur selbständigen Einstellung von Arbeitnehmern berechtigt gewesen, sodaß das Arbeitsverhältnis auf ihren Antrag hin aufzulösen sei. Sie hat dazu vorgetragen, sie führe alle ihre Betriebe als Profit-Center. Deshalb zahle sie an alle Betriebsleiter und das sonstige Leitungspersonal eine erfolgsabhängige Vergütung. Der Betriebsleiter müsse sog. Basis-Marketing betreiben, wenn er das Restaurant erfolgreich und profitabel führen wolle. Dazu gehöre die Analyse über die Zusammensetzung und das



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verhalten der Kundschaft und die Ansprache weiterer Zielgruppen durch Werbemaßnahmen, für die der Betriebsleiter Werbemittel bei der Zentrale abrufen und individuell unter Berücksichtigung seiner Analysen einsetzen könne.

Im Rahmen des von ihm mitausgehandelten Budgets, für das er allein verantwortlich gewesen sei, habe der Kläger die Alleinentscheidung über seine Personalbedarfsplanung gehabt. Er habe die entsprechenden Stellenanzeigen veranlaßt, die Bewerbungsgespräche geführt und die Vertragskonditionen ausgehandelt. Allein die Einstellung und Entlassung der beiden Vertreter des Klägers sei über die Geschäftsleitung erfolgt. In der Zeit seiner Tätigkeit in L

habe der Kläger 37 gewerbliche Mitarbeiter eingestellt und es hätten 32 Mitarbeiter aufgrund von arbeitgeberseitigen Kündigungen durch den Kläger bzw. Eigenkündigungen den Betrieb verlassen. In Bezug auf die ihm unterstellten Mitarbeiter habe der Kläger völlig eigenständig gehandelt. Er sei Vorgesetzter aller Mitarbeiter, auch seiner Vertreter gewesen und habe Abmahnungen, Verwarnungen etc. ausgesprochen. Auch über das Vorliegen von Kündigungsgründen habe er entschieden. Die Personalakten würden grundsätzlich in den Betrieben geführt. Der Kläger habe auch, vermittelt über die Zentrale, Kontakte zu Anwälten, der Berufsgenossenschaft, der Gewerbeaufsicht und dem Hotel- und Gaststättenverband gehalten.

Er sei eigenverantwortlich unternehmerisch tätig gewesen, eine wirtschaftliche Einflußnahme durch die Geschäftsleitung habe nicht stattgefunden. Das gemeinsam mit dem Kläger verabschiedete Budget habe sich zuletzt allein für Wareneinkäufe auf

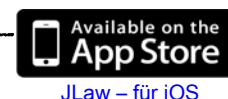


598.100,00 DM jährlich belaufen bei einem Gesamtumsatz von 2.000.000,00 DM. Die Wareneinkäufe, bestehend aus über 700 Einzelartikeln habe er teils bei von ihm ausgesuchten Lieferanten, teils bei von ihr eingeschalteten Brokern nach Bedarf getätigt und aus seinem Budget bezahlt. Für Reparaturen und Investitionen größeren Umfangs habe sie nur deshalb eine Genehmigungspflicht eingeführt, weil z.B. bei Umbauten in den gemieteten Räumen komplizierte mietrechtliche Fragen aufträten. Früher seien die Betriebsleiter auch zur Vorschußgewährung befugt gewesen. Als die Vorschußbelastung insgesamt auf etwa 1.000.000,00 DM aufgelaufen sei, sei auf Vorschlag der Betriebsleiter eine Beschränkung der Vorschußgewährung eingeführt worden. Über den Personaleinsatz habe der Kläger völlig frei disponiert. Die Dienstpläne und Anwesenheitslisten habe er lediglich im Hinblick auf Kontrollen z.B. der Berufsgenossenschaft im nachhinein an die Zentrale übersenden sollen, auch dies habe er jedoch erst auf eine spätere Anforderung hin getan.

Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Ausgleich von 73 Guttagen sei ohne nähere Aufschlüsselung schlechthin nicht nachvollziehbar. So könne der Kläger z.B. für die Zeit der Doppelbesetzung der Restaurantleitung keine Guttage geltend machen. Jedenfalls seien aber etwaige Ansprüche des Klägers nach dem allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Schleswig-Holstein vom 6. Februar 1989, dessen Geltungsbereich der Kläger unterliege, verfallen, da sie vom Kläger nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht worden seien.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden ist, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 5.200,00 DM aufgelöst und im übrigen die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die von der Beklagten nach §§ 9, 10 KSchG zu zahlende Abfindung auf 10.000,00 DM erhöht und im übrigen die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des Klägers.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht den Kläger zu den "Geschäftsführern, Betriebsleitern und ähnlich leitenden Angestellten" rechnet, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind (§ 14 Abs. 2 KSchG), und das Arbeitsverhältnis deshalb auf den Auflösungsantrag der Beklagten hin nach § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG aufgelöst hat.

1. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Kläger sei als Betriebsleiter i.S.d. § 14 Abs. 2 KSchG anzusehen. Als solcher habe er im Unternehmen der Beklagten unternehmerische Teilaufgaben wahrgenommen. Die Tätigkeit des einzelnen Betriebsleiters trage und gestalte das Unternehmen maßgeblich mit. Der Leiter des einzelnen Restaurants sei aufgrund seiner kaufmännischen, organisatorischen und personellen Führung für den Erfolg



seines Restaurants verantwortlich. Vom Einsatz und Engagement des Restaurantleiters hänge letztlich der Erfolg oder Mißerfolg des Betriebes ab, der beim Kunden das Unternehmen der Beklagten repräsentiere. Das Versagen einzelner Betriebsleiter könne den Ruf und damit den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens nachhaltig gefährden. Die einzelnen Restaurants könnten auch im Rahmen allgemeiner unternehmerischer Vorgaben weitgehend selbständig arbeiten, was sich schon in den notwendigen Kontakten des Restaurantleiters zu den Behörden und in seinem erheblichen Budget für Wareneinkäufe zeige. Für die wenigen Einschränkungen der Kompetenz des Restaurantleiters gebe es einleuchtende Gründe. Da der Kläger als Restaurantleiter auch zur Einstellung der gewerblichen Arbeitnehmer berechtigt gewesen sei und von dieser Befugnis Gebrauch gemacht habe und er darüber hinaus die gewerblichen Arbeitnehmer, wenn auch in Absprache mit dem Regionalleiter, auch entlassen habe, lägen die gesetzlichen Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 KSchG vor. Diese Annahme entspreche auch dem Gesetzeszweck. Die Beklagte sei in besonderer Weise auf die unternehmerische Tüchtigkeit ihrer Restaurantleiter angewiesen. Deshalb müsse sie sich von einem Angestellten trennen können, der ihr Vertrauen nicht genieße, sonst würde dies den wirtschaftlichen Erfolg des Restaurants insgesamt in Frage stellen.

Dem ist im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu folgen.

2. Der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag der Beklagten steht nicht entgegen, daß sich der Kläger in den Vorinstanzen darauf berufen hat, die Kündigung der Beklagten stelle



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



eine unzulässige Maßregelung i.S.d. § 612 a BGB dar. Zwar kann der Arbeitgeber eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG nur verlangen, wenn die Kündigung lediglich nach § 1 KSchG sozialwidrig ist, und eine Auflösung auf Antrag des Arbeitgebers ist ausgeschlossen, wenn die Kündigung bereits aus anderen Gründen unwirksam ist (BAGE 32, 122 = AP Nr. 4 zu § 9 KSchG 1969). Ein solcher anderer Unwirksamkeitsgrund kann auch ein Verstoß der Kündigung gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB sein. Eine Kündigung kann gegen § 612 a BGB verstoßen, wenn ihr tragender Beweggrund eine zulässige Rechtsausübung durch den Arbeitnehmer ist (vgl. Senatsurteil vom 2. April 1987 – 2 AZR 227/86 – BAGE 55, 190 = AP Nr. 1 zu § 612 a BGB). Den Arbeitnehmer trifft aber die volle Beweislast dafür, daß er vom Arbeitgeber durch den Ausspruch der Kündigung benachteiligt worden ist, weil er in zulässiger Weise seine Rechte ausgeübt hat. Die Beweiserleichterung des § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB kann auf § 612 a BGB nicht übertragen werden, so daß allenfalls ein Anscheinsbeweis zugunsten des Arbeitnehmers in Betracht kommen kann. Im vorliegenden Fall hat schon das Arbeitsgericht festgestellt, der Kläger habe für seine streitige Behauptung, die Beklagte habe die Kündigung nur wegen der Geltendmachung der Guttage ausgesprochen, keinen ausreichenden Beweis angetreten. Diesen Ausführungen hat sich das Landesarbeitsgericht ersichtlich angeschlossen, ohne auf die Frage noch gesondert einzugehen. Die Revision erhebt insoweit gegen die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanzen keine Rügen (§ 561 ZPO), sie geht auf diesen Punkt in der Revisionsbegründung überhaupt nicht ein.



3. Die Wertung des Berufungsgerichts, der Kläger sei leitender Angestellter i.S.v. § 14 Abs. 2 KSchG ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Den Tatsachengerichten ist bei der Gesamtwertung der für die Charakterisierung eines Angestellten als leitender Angestellter nach § 14 Abs. 2 KSchG maßgebenden Merkmale ein gewisser Beurteilungsspielraum einzuräumen. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob die Bewertungsmaßstäbe im einzelnen richtig erkannt, eine vertretbare Gesamtwertung aller maßgeblichen Gesichtspunkte erfolgt ist und ob alles wesentliche Tatsachenmaterial ohne Verstoß gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze berücksichtigt worden ist (vgl. zu § 5 Abs. 3 BetrVG 1972: BAG Beschluß vom 5. März 1974 - 1 ABR 19/73 - BAGE 26, 30 = AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972; ständige Rechtsprechung).

4. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand. Das Berufungsgericht hält sich im Rahmen seines Beurteilungsermessens, wenn es den Kläger als leitenden Angestellten i.S.v. § 14 Abs. 2 KSchG ansieht.

a) Der Kläger, der unstreitig zumindest zur selbständigen Einstellung der gewerblichen Arbeitnehmer berechtigt war, ist jedenfalls als "Betriebsleiter" i.S.v. § 14 Abs. 2 KSchG anzusehen, ohne daß es darauf ankäme, wie im übrigen der Personenkreis der "Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnlichen leitenden Angestellten" abzugrenzen ist. Wer innerhalb eines Unternehmens einen selbständigen Betrieb eigenverantwortlich führt, dabei bedeutungsvolle unternehmerische Teilaufgaben wahrnimmt, Vorgesetzter der im Betrieb Beschäftigten ist und das Weisungsrecht ausübt und bei seiner Tätigkeit einen erheblichen Entscheidungsspielraum



hat, zählt nach ganz allgemeiner Meinung zu den Betriebsleitern des § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG (KR-Becker, 3. Aufl., § 14 KSchG Rz 27; Hueck/v. Hoyningen-Huene, KSchG, 11. Aufl., § 14 Rz 15 f.; Martens, Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten, S. 200 ff.; Rummler, Der Kündigungsschutz leitender Angestellter, S. 22 ff.; Schipp, Die Stellung des leitenden Angestellten im Kündigungsschutzprozeß, S. 102 ff.). Wenn der Gesetzgeber in § 14 Abs. 2 KSchG den Betriebsleiter als Regelbeispiel eines leitenden Angestellten nennt, so folgt daraus, daß ein Betriebsleiter, der die entsprechende Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis besitzt, regelmäßig als leitender Angestellter i.S.v. § 14 Abs. 2 KSchG anzusehen ist. Es kann allenfalls fraglich sein, wie weit von dem Begriff des Betriebsleiters noch Arbeitnehmer erfaßt werden, die z.B. nur eine Betriebsabteilung leiten oder lediglich formell als Betriebsleiter fungieren, ohne bei ihrer Tätigkeit einen erheblichen Entscheidungsspielraum zu haben. Wer einen selbständigen Betrieb mit zahlreichen Arbeitnehmern eigenverantwortlich leitet und dabei sowohl auf personellem als auch auf wirtschaftlichem Gebiet bedeutende Befugnisse und Entscheidungsspielräume hat, fällt jedenfalls unter den Begriff des Betriebsleiters i.S.v. § 14 Abs. 2 KSchG. Ein solcher Arbeitnehmer nimmt wesentliche unternehmerische Teilaufgaben eigenverantwortlich wahr und unterscheidet sich damit erheblich von einem Arbeitnehmer, der z.B. in einem Filialbetrieb, der im wesentlichen von der Zentrale aus gesteuert wird, lediglich Aufsichtsfunktionen gegenüber den Arbeitnehmern ausübt und den technischen Betriebsablauf überwacht.

b) Bei dem Restaurant der Beklagten in L handelt es sich um einen selbständigen Betrieb. Unter dem Begriff des Betriebes



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



ist nach allgemein anerkannter Auffassung "die organisatorische Einheit" zu verstehen, "innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpfen" (BAGE 1, 75, 178 = AP Nr. 1 zu § 88 BetrVG; BAG Urteil vom 26. August 1971 - 2 AZR 233/70 - AP Nr. 1 zu § 23 KSchG 1969, zu II 1 der Gründe; KR-Becker, aaO, § 1 KSchG Rz 80). Dieser Betriebsbegriff ist, wie schon aus dem Schutzzweck des KSchG folgt, im weitesten Sinne zu verstehen (BAGE 40, 145, 155 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Hausmeister, zu II 4 a der Gründe). Es ist nicht ausgeschlossen, einen (selbständigen) Betrieb auch dann anzunehmen, wenn er aus einzelnen organisatorisch abgegrenzten unselbständigen Teilen besteht, sofern nur ein einheitlicher Leitungsapparat vorhanden ist, der die Gesamtheit der für die Erreichung des arbeitstechnischen Gesamtzwecks eingesetzten Mittel lenkt. Die räumliche Einheit der Betriebsstätte ist für den Betriebsbegriff nicht wesensnotwendig. Es können deshalb z.B. einheitlich und zentral gelenkte Verkaufsstellen, in denen jeweils nur einige wenige Arbeitnehmer beschäftigt sind, in ihrer Gesamtheit einen Betrieb i.S.d. KSchG bilden (BAG Urteil vom 26. August 1971 - 2 AZR 233/70 - AP, aaO, zu II 1 der Gründe; BAGE 40, 145, 155 = AP, aaO, zu II 4 a der Gründe).

c) Im vorliegenden Fall leitet das Berufungsgericht zu Recht aus der Organisation der Restaurants der Beklagten her, daß der Kläger nicht in einer einheitlichen und zentral gelenkten Verkaufsstelle beschäftigt gewesen ist, sondern das Restaurant der Beklagten in L einen selbständigen Betrieb darstellt. Dieses



Restaurant, in dem immerhin fast 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind, wird aufgrund eines eigenen Budgets in weiten Bereichen selbständig geführt. Die Speisekarte ist zwar vorgegeben ("konfektioniertes Essen"). Die Restaurantleitung wirtschaftet jedoch, was z.B. Einkauf, Werbung, Personalführung etc. anbelangt, in einem Maße selbständig, daß von einer zentralen Lenkung nicht ausgegangen werden kann, die auch wegen der weiten räumlichen Entfernung des Restaurants zur Regionalleitung bzw. zur Unternehmensleitung praktisch mit Schwierigkeiten verbunden wäre. Unwidersprochen weist die Beklagte auch darauf hin, in den vergleichbar geführten Restaurants ihrer Schwestergesellschaft seien Betriebsräte und ein Gesamtbetriebsrat gebildet.

d) Selbst wenn man das Restaurant in L lediglich als un-selbständigen Teil eines einheitlichen Betriebs der Beklagten ansehen würde, würde dieser Betriebsteil nach § 4 BetrVG als selbständiger Betrieb gelten, weil er die erforderliche Anzahl von Arbeitnehmern hat, räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt und darüber hinaus sogar durch Aufgabenbereich und Organisation als eigenständig anzusehen ist. Soweit Betriebsteile nach § 4 BetrVG als selbständige Betriebe gelten, ist dies aber auch für den Betriebsbegriff im Rahmen des KSchG maßgeblich (KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 83).

e) Dem Kläger oblag auch nach seinem Dienstvertrag und seiner Dienststellung die eigenverantwortliche Führung des Restaurantbetriebes in L. Wie der Revision einzuräumen ist, läßt sich zwar ein Filialbetrieb nicht zuletzt wegen der Fortschritte auf dem Gebiet der elektronischen Datenverarbeitung auch zentral len-



ken und steuern. Alle unternehmerischen Aufgaben z.B. in Einkauf, Distribution, Werbung und Personalführung lassen sich so zentralisieren, daß für den Filialleiter vor Ort kaum mehr unternehmerische Teilaufgaben und nur noch wenige Entscheidungsmöglichkeiten offenbleiben. Ein solcher Filialleiter wäre kaum noch als Betriebsleiter anzusehen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die von der Beklagten betriebene Restaurantkette aber gerade nicht in dieser Weise organisiert. Der Sachverhalt ist in den wesentlichen Punkten unstreitig; der Kläger bestreitet nicht die Beschreibung seiner Aufgaben z.B. in dem Zwischenzeugnis, und er nimmt selbst Bezug auf die Beschreibung seiner Tätigkeit in dem Arbeitsvertrag, dessen Unterzeichnung er nur leugnet. Der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt, den die Revision nicht mit Sachrügen angreift (§ 561 Abs. 2 ZPO), trägt die im angefochtenen Urteil vollzogene Wertung, der Kläger habe das Restaurant in L in den wesentlichen unternehmerischen Fragen selbständig geleitet und dabei einen erheblichen Entscheidungsspielraum gehabt.

Der Kläger hatte mit der Beklagten für das Restaurant ein Budget ausgehandelt, innerhalb dessen er verhältnismäßig frei wirtschaften konnte. So betont der Kläger selbst, er habe aus seinem Budget selbständig Einkäufe in ortsnahen Großmärkten getätigt. Dieses Budget war erheblich, seine Verwaltung im Sinne eines Profit-Centers muß als unternehmerische Teilaufgabe angesehen werden. Da die Zentrale weit entfernt war und die Beklagte in L nur das eine Restaurant betrieb, war der Kläger, unterstützt nur durch den Regionalleiter, bei seiner wirtschaftlichen Tätigkeit weitgehend auf sich selbst gestellt. Dem entsprach es



auch, daß dem Kläger weitreichende Personalbefugnisse eingeräumt waren und er immerhin in wenigen Monaten 37 Einstellungen vorgenommen hat. Auch die vereinbarte Bonusregelung gibt nur Sinn, wenn der Kläger einen ausreichenden Spielraum hatte, das wirtschaftliche Ergebnis des Restaurants und damit seine Bezüge zu verbessern. Soweit demgegenüber die Kompetenzen des Klägers eingeschränkt waren (Grenze von 300,00 DM für Reparaturen, Vorschußgewährung, Einsendung der Dienstpläne), hat die Beklagte dafür sachliche Gründe angegeben. Das Gesamtbild der Tätigkeit des Klägers als eigenverantwortlicher Betriebsleiter des Restaurants in L können diese Einschränkungen nicht beeinflussen.

f) Zählt nach alledem der Kläger zu den leitenden Angestellten i.S.v. § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG, so hat das Landesarbeitsgericht zu Recht das Arbeitsverhältnis auf den nicht weiter begründeten Auflösungsantrag der Beklagten hin aufgelöst. Die festgesetzte Abfindung ist der Höhe nach nicht zu beanstanden, insoweit erhebt die Revision auch keine Rügen.

II. Auch hinsichtlich des Zahlungsanspruchs ist die Revision unbegründet. Ohne Rechtsfehler haben die Vorinstanzen die Zahlungsklage wegen mangelnder Substantiierung abgewiesen.

1. Der Arbeitnehmer, der im Prozeß von seinem Arbeitgeber die Bezahlung von Überstunden fordert, muß, zumal wenn zwischen der Geltendmachung und der behaupteten Leistung ein längerer Zeitraum liegt, beim Bestreiten der Überstunden im einzelnen darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist. Er muß ferner eindeutig vor-



tragen, ob die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeit notwendig oder vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet worden sind (Senatsurteil vom 15. Juni 1961 - 2 AZR 436/60 - AP Nr. 7 zu § 253 ZPO). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Nur eine derartige Substantiierung ermöglicht es dem Arbeitgeber, den Anspruch des Arbeitnehmers im einzelnen nachzuprüfen und zur Forderung auf Bezahlung der einzelnen geltend gemachten Überstunden bzw. Abgeltung der zu gewährenden freien Tage Stellung zu nehmen. Erst anhand eines solchen konkreten Sachvortrags kann das Gericht feststellen, welche Tatsachen zwischen den Parteien streitig sind, und kann ggf. durch einen Beweisbeschluß die Streitpunkte weiter aufklären. Gibt der Arbeitnehmer nur ohne nähere Konkretisierung die Höhe seiner Forderung an und muß sich der Arbeitgeber deshalb auf ein pauschales Bestreiten beschränken, so könnte allenfalls ein unzulässiger Ausforschungsbeweis eine weitere Sachaufklärung bringen.

2. Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht das Vorbringen des Klägers nicht als hinreichend substantiiert ansieht. Der Kläger hat für den gesamten Zeitraum, für den er Zahlungsansprüche geltend macht und der immerhin bis in die Zeit seiner Tätigkeit für die Rechtsvorgängerin der Beklagten zurückreicht, lediglich eine Aufstellung überreicht, die pauschal nach Wochen aufgegliedert ist. Diese Aufstellung läßt nicht konkret erkennen, woraus der Kläger seine Ansprüche herleitet. Schon ein Blick auf die Aufstellung ergibt, daß der Kläger für einzelne Zeiträume so viele "Guttage" geltend macht, daß bei Zusammenrechnung der in diesen Zeitraum fallenden Arbeitstage mit den Guttagen sich eine erheblich höhere Anzahl von Tagen ergibt, als über-



haupt an Kalendertagen in diesen Zeitraum fällt. Der Kläger macht für einzelne Wochen fünf oder sechs Guttage geltend, ohne daß er nähere Ausführungen dazu gemacht hätte, wie sich seine Forderung im einzelnen zusammensetzt. Der pauschale Hinweis auf die Dienstpläne und Anwesenheitslisten kann die fehlende Substantiierung nicht ersetzen. Da dem Kläger diese Dienstpläne und Anwesenheitslisten zumindest in Kopie vorlagen, hätte er anhand dieser Unterlagen für jeden Tag näher darlegen können, in welchem Umfang er über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist und ob diese Mehrarbeit von der Beklagten angeordnet oder zumindest geduldet worden ist. Erst anhand eines solchen konkreten Zahlenmaterials und einer dadurch ermöglichten konkreten Stellungnahme der Beklagten wäre überhaupt abzusehen, ob und ggf. in welchem Umfang die Parteien über die tatsächlich vom Kläger geleistete Arbeitszeit, die vom Kläger vertraglich geschuldete Arbeitszeit, die Berechnung des Klägers oder über die Anordnung von Mehrarbeit streiten. Obwohl der Kläger schon in dem Urteil des Arbeitsgerichts auf die mangelnde Substantiierung hingewiesen worden ist und ausweislich der Sitzungsniederschriften diese Frage auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht erörtert worden ist, hat der Kläger insoweit seinen Sachvortrag nicht ergänzt.

3. Es kann deshalb dahinstehen, ob etwaige Ansprüche des Klägers nach dem einschlägigen Tarifvertrag verfallen wären, weil sie der Kläger nicht rechtzeitig oder nicht hinreichend substantiiert geltend gemacht hat.



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO und, soweit die Parteien hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags die Hauptsache für erledigt erklärt haben, auf § 91 a ZPO.

Hillebrecht

Bröhl

Bitter

Peter Jansen

Dr. Roeckl

